

University of Groningen

Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters

Schellekens, J.M.H.; Abma, F.; Nijland, M.; Postma, G.; Bebber, Jan van; Mulders, H.; Havinga, H.; Brakel, K van

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2007

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Schellekens, J. M. H., Abma, F., Nijland, M., Postma, G., Bebber, J. V., Mulders, H., Havinga, H., & Brakel, K. V. (2007). *Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters: een vergelijking op harde en zachte arbeidsmarktfactoren*. s.n.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters

Een vergelijking op harde en zachte arbeidsmarktfactoren.

*J.M.H.Schellekens, F.Abma, M.Nijland, G.Postma, J.van Bebber,
H.Mulders, H.Havinga, K.van Brakel*

Experimentele & Arbeidspsychologie
der Rijksuniversiteit Groningen
Grote Kruisstraat 2-1
9712 TS Groningen
Augustus 2007

SAMENVATTING

Er zijn grote verschillen in de snelheid waarmee mensen die werkloos zijn geraakt weer aan het werk komen. De vraag is welke persoons- en situationele kenmerken beïnvloeden iemands werkherlevingskansen en zijn dus voorspellend voor werkherlevingssucces. In de onderzoeksliteratuur op dit gebied zijn vele factoren beschreven die gerelateerd zijn aan werkherlevingskansen. Een systematische indeling van een groot aantal van deze factoren is mogelijk door gebruik te maken van het multidisciplinaire model van Wanberg e.a. (2002) aangevuld met het TPB-model (Ajzen, 1991), het motivatie-model van Vroom (1964) en een competentietaxonomie welke de belangrijkste voor arbeid vereiste kwalificaties omvat. Het TPB-model is gebaseerd op de Theory of Planned Behavior en geeft een beschrijving van factoren die bepalend zijn voor de mate waarin mensen gedrag, en in het bijzonder werkzoekgedrag vertonen. Het VIE-model beschrijft factoren welke bepalend zijn voor iemands motivatie, en dus ook voor de motivatie om weer aan het werk te komen. De competentietaxonomie is vooral ingericht voor het vaststellen van kwalificaties die vereist zijn voor het vervullen van arbeidsfuncties tot ten hoogste MBO-niveau. In het hier beschreven onderzoek zijn (snelle) werkherlevingsvatters, gedefinieerd als werklozen die binnen een jaar weer een baan hadden, vergeleken met langdurig werklozen (> 1 jaar werkloos) ten aanzien van variabelen beschreven in bovengenoemde modellen. Doel van dit onderzoek is om van al deze modelvariabelen te bepalen in hoeverre ze een unieke en significante bijdrage kunnen leveren aan het voorspellen van iemands werkherlevingskansen.

Daartoe zijn steekproeven getrokken van elk 15000 personen uit het zittend bestand van het UWV, van de werkherlevingsvatters en van werkenden (personen die langer dan 5 jaar geen WW- of AG uitkering ontvingen van het UWV). De steekproeven zijn representatief voor het zittend bestand van maart 2006 v.w.b. leeftijd, geslacht, regio en bedrijfstak. Van 4716 personen uit het zittend bestand, 3173 personen uit de groep werkherlevingsvatters en 3271 personen uit de groep werkenden werden ingevulde en bruikbare vragenlijsten teruggestuurd. De vragenlijstgegevens werden bij de analyses via weging weer gematcht aan de samenstelling van het zittend bestand van maart 2006.

De itemscores van de respondenten uit het zittend bestand werden vergeleken met die van werkherlevingsvatters. Items die niet discrimineerden werden in principe verwijderd uit de analyses. De itemscores van de werkenden werden gebruikt als een soort referentie waarmee de scores van de beide andere groepen konden worden vergeleken. Vervolgens werden met de overgebleven items opnieuw schalen gevormd die (aspecten van) de oorspronkelijke modelvariabelen in kaart brachten. Van de aldus gevormde schalen is bepaald in hoeverre ze een unieke bijdrage leveren aan het voorspellen van de kans op werkherleving.

Uit de resultaten van logistische regressie-analyses bleek dat de bijdrage aan het voorspellen van de kans op werkherleving van een aantal persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding, etniciteit, werkervaring, soort werk, samenstelling huishouden en inkomen ongeveer 14.8% bedraagt in termen van de Nagelkerke R^2 . De variabelen uit de verschillende modellen die over 3 afzonderlijke vragenlijsten zijn verdeeld bleken in termen van dezelfde Nagelkerke R^2 over de eerder genoemde persoonskenmerken heen nog eens extra variantie te verklaren: 49.5% voor vragenlijst A (met vooral TPB-variabelen), 25.2% voor vragenlijst B (met vooral variabelen gerelateerd aan het motivatie-model en gezondheid gerelateerde belemmeringen), en 7.7% voor vragenlijst C (met competentiescores). Ook bleek dat circa 60% van de werkherlevingsvatters weer aan de slag kwam in dezelfde bedrijfssector waarin de werkloosheid eerder ontstond.

In de discussie is aangegeven dat de resultaten verkregen uit een cross-sectioneel onderzoek geverifieerd dienen te worden in een longitudinaal onderzoek waarin een beperkte selectie van de huidige modelvariabelen in een vragenlijst aan personen uit het zittend bestand

worden voorgelegd. Vervolgens dienen deze scores gerelateerd te worden aan de uitstroomcijfers uit de WW van dezelfde personen gedurende de periode daarna. Er zijn diverse mogelijkheden om tot een verantwoorde inperking van de vragenlijst voor longitudinaal onderzoek te komen. Daarbij dient een afweging plaats te vinden tussen de zuinigheid van de oplossing en de informatiewaarde die de ingekorte vragenlijst nog biedt. Ten slotte wordt in de discussie een aantal mogelijkheden besproken die de tot dusver gevolgde profielbenadering en het databestand bieden.

INHOUDSOPGAVE

	Blz.
Inleiding	
- Arbeidsmarktkansen op basis van literatuurgegevens	3
- Wanbergs model	4
- Theory of Planned Behavior	8
- Motivatiemodel	10
- Competenties	15
- Inleiding onderzoeksopzet	16
 Methode	
- Steekproeftrekking	18
- Beschrijving meetinstrumenten	19
- Onderzoeksprocedure	25
- Analyseprocedure	26
 Resultaten	
- Algemeen deel vragenlijst	28
- Vragenlijst A	40
- Vragenlijst B	48
- Vragenlijst C	54
 Discussie	61
 Literatuur	64
 Bijlagen	
- Bijlage 1: Steekproeftrekking	69
- Bijlage 2: Bedrijfstukken	74
- Bijlage 3: Overzicht variabelen algemene vragenlijst t.b.v. log-regressie	75
 Bijlage A	
Vragenlijsten A: factoranalyses, betrouwbaarheidsanalyse en itemreductie	
- A01: Job Search Behavior	A-03
- A02: Job Search Self-Efficacy	A-09
- A03: Job Search Attitude	A-13
- A04: Subjectieve Norm	A-15
- A05: Sociale Steun	A-17
- A06: Werkzoekintentie	A-20
- A07: Belemmeringen bij werk zoeken	A-23
- A08: Belemmeringen bij werk krijgen	A-26
- A09: Job Search Quality	A-30
- A10: Job Search Clarity	A-33
- A11: Arbeidsethos	A-36
- A12: Arbeidsmarkt	A-38

- A13: Economic need en Porosz	A-40
- A14: Werkvermogen	A-42
- A15: Overzicht en discussie	A-44
- Discussie	A-46

Bijlage B

Vragenlijsten B: factoranalyses, betrouwbaarheidsanalyse en itemreductie

- B01: Motivatie voor werk	B-02
- B02: Voor-/nadelen van niet-werken	B-05
- B03: Self-esteem	B-10
- B04: Optimisme-schaal	B-13
- B05: VOG	B-15
- B06: Attributielijst	B-18
- B07: Acceptatiebereidheid	B-23
- B08: Wensen ten aanzien van baan	B-28
- B09: Lichamelijke beperkingen	B-33
- B10: Werkvermogen	B-39
- B11: Tijdsbestedingslijst	B-41

Bijlage C

Vragenlijsten C: factoranalyses, betrouwbaarheidsanalyse en itemreductie

- Inleiding	C-02
- C1: Cluster Stress	C-03
- C2: Cluster Persoonlijke kwaliteiten	C-05
- C3: Cluster Structurerend Vermogen	C-09
- C4: Cluster Kwaliteit & Verantwoordelijkheid	C-12
- C5: Cluster Contact met anderen	C-15
- C6: Factorstructuur en betrouwbaarheid in originele competenties	C-19
- C7: Lijst met paren catch-anticatch items	C-33

Bijlage D

Overzicht vragenlijst-items

- Items Algemeen vragenlijstdeel van het Zittend bestand + vragenlijst A
- Items Algemeen vragenlijstdeel van de groep Werkhervatters + vragenlijst B
- Items Algemeen vragenlijstdeel van de groep Werkenden + vragenlijst C

INLEIDING

Het is van belang om meer systematisch zicht te krijgen op persoons- en situatiekenmerken die bepalend zijn voor het al dan niet vinden van een baan in een situatie waarin sprake is van gedwongen werkloosheid. Zicht op deze kenmerken kan op individueel niveau bijdragen aan het ontwikkelen van een gerichte begeleiding in de mate en op een wijze die maximaal effectief en efficiënt is. Op beleidsniveau kan gekozen worden voor het planmatig beschikbaar hebben en krijgen van ondersteuning welke past bij te onderscheiden doelgroepen op een tijdstip waarop een maximaal effect verwacht mag worden. De vraag is echter welke persoons- en situatiekenmerken voorspellend zijn voor arbeidsmarktkansen van werklozen.

In het hier beschreven onderzoek worden in de literatuur beschreven klantkenmerken welke mogelijk van invloed zijn op werkhervattingskansen, op hun waarde getoetst. Gezien het grote aantal potentieel relevante klantkenmerken dat uit het literatuuronderzoek naar voren komt, vindt eerst een cross-sectioneel onderzoek plaats waarbij de profielen van personen die langdurig werkloos zijn (≥ 1 jaar) worden vergeleken met die van snelle werkhervatters (werklozen die binnen 1 jaar weer een baan hebben). Aangezien deze voor werkhervatters retrospectieve methode een vertekening kan geven van de werkelijke predictieve waarde van klantkenmerken, zullen die klantkenmerken die differentieren tussen beide groepen voorlopig worden beschouwd als potentiële voorspellers voor werkhervatting. In een longitudinaal onderzoek dienen deze klantprofielkenmerken vervolgens op hun werkelijke waarde te worden onderzocht.

Arbeidsmarktkansen op basis van literatuurgegevens

Of mensen een bepaald doel bereiken is volledig afhankelijk van 2 factoren, namelijk van het *kunnen* en *willen*: kan iemand het vereiste doel bereiken (vaardigheden, kennis, context), en wil iemand dit (motivatie). Bij *kunnen* moet een onderscheid gemaakt worden tussen de mogelijkheden die men zelf heeft (door Ford (1992) aangeduid met ‘capability beliefs’, wat heb ik in mijn mars v.w.b. kennis, vaardigheden, etc), en de mate waarin de omgeving/situatie faciliterend/ remmend is (door Ford aangeduid als ‘context beliefs’). Voor wat betreft het kunnen zijn niet alleen de objectief vaststelbare eigenschappen van belang, maar ook de beleving of perceptie van de persoon in kwestie. Indien iemand denkt iets niet te kunnen, dan zal deze persoon handelen alsof hij/zij het niet kan. Dit kan relatief los staan van iemands opleiding, training, gesteldheid, etc. *Willen* wordt in verband gebracht met motivatie. Motivatie is geen vaste eigenschap van een persoon, maar staat altijd in verband met een doel. Iemand kan gemotiveerd zijn voor het ene doel maar niet voor een ander. De aantrekkelijkheid van het doel (valentie) en de verwachting (expectancy) dat men dat doel kan bereiken bepalen de motivatie (Vroom, 1964). Expectancy is evenals het kunnen vooral gebaseerd op de perceptie van de persoon in kwestie van de eigen mogelijkheden en de mogelijkheden die de situatie biedt met betrekking tot het behalen van een specifiek doel.

Ook de kans op werkhervatting voor werklozen wordt bepaald door iemands kunnen en willen zoals boven omschreven. Wanberg e.a. (2002) hebben een multidisciplinair model beschreven waarin zowel persoonskenmerken als contextkenmerken zijn opgenomen welke mogelijk van invloed zijn op de kansen tot werkhervatting. (Zie tabel 1.) In dit model zijn naast psychologische componenten ook economische en sociologische componenten opgenomen en worden ook contextfactoren beschreven zoals bijvoorbeeld de arbeidsmarkt. Het model heeft eveneens als component het *menselijk kapitaal* waarin een verdere uitsplitsing gemaakt kan worden naar aspecten welke te maken hebben met iemands kunnen en willen. Het TPB model en het motivatie-model kunnen gezien worden als een uitwerking van de psychologische aspecten binnen Wanbergs component *menselijk kapitaal*.

Wanbergs model

Wanbergs model bevat zeven componenten die van invloed zijn op succesvolle werkhervatting. (Zie tabel 1.)

Tabel 1 Wanbergs model voor succes op werkhervatting (Wanberg e.a., 2002).

1	Arbeidsmarkt	de vraag naar bepaalde soorten arbeidskwalificaties
2	Menselijk kapitaal	Iemands arbeidskwalificaties
3	Sociaal kapitaal	het netwerk van de klant voor zover ondersteunend bij werk zoeken
4	Obstakels	allerlei kenmerken en omstandigheden van de persoon en zijn omgeving die het vinden van werk bemoeilijken (inclusief gezondheidsproblemen)
5	Economische noodzaak	Financiële factoren die de kans op werk zoeken en werkhervatting beïnvloeden.
6	Werkzoekgedrag	de intensiteit en doelgerichtheid van de zoekactiviteiten
7	Discriminatie	oneigenlijke selectiecriteria van werkgevers

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is van grote invloed op werkhervatting. Als er geen vraag is naar employees voor bepaalde beroepen zal het ook lastig zijn om werk in betreffende beroepen te vinden. De vraag zal per regio verschillen, maar ook het aanbod kan hierin divers zijn. Dit onderzoek gaat uit van zelfrapportage over hoe men de arbeidsmarkt ervaart. Leana en Feldman (1994) hebben in hun onderzoek gevonden dat mensen die de arbeidsmarkt als slecht ervaren, langer werkloos blijven, werk aannemen dat onder hun niveau ligt en waar ze niet tevreden mee zijn.

De eigen perceptie van de werkzoekende over zijn kansen op de arbeidsmarkt wordt in dit onderzoek gemeten aan de hand van vragen die ontwikkeld zijn voor de Monitor Re-integratie WW'ers (Van den Berg e.a., 2007).

Menselijk kapitaal

Het kapitaal wat de werkzoeker mee brengt zal van invloed zijn op de kans tot werkhervatting. Met menselijk kapitaal wordt hier bedoeld de bekwaamheid, opleiding, persoonlijkheid en andere persoonsgebonden karakteristieken van de werkzoekende (Wanberg e.a., 2002). Hieronder vallen naast de nog te beschrijven variabelen van het TPB-model en het motivatiemodel, ook de competenties die mensen kunnen bezitten.

Over het algemeen zullen mensen met een hogere opleiding sneller weer aan het werk komen (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Dit is geen lineair verband, maar een curvilineair. Lager opgeleiden zijn aangewezen op banen die geen of slechts een geringe opleiding vereisen. Het aantal banen is beperkt omdat in veel gevallen de taken door machines worden verricht dan wel de functie naar lage lonenlanden verdwijnen. Naarmate de opleiding hoger wordt zijn er ook meer mogelijkheden en kan ook gebruik worden gemaakt van functies die een geringer opleidingsniveau vereisen (verdringing). Voor hoger opgeleiden zijn echter minder functies beschikbaar, zeker wanneer het opleidingen betreft met een grote mate van specialisatie. Dit betekent dat voor de hogere opleidingen het juist weer langer zal duren om aan de slag te komen (zie bijv. resultaten van Kettunen, 1997).

Nu is opleiding niet het enige wat onder menselijk kapitaal verstaan kan worden. Verder is ook de neerslag van eerdere ervaringen van belang die leidt tot kennis, vaardigheden, etc. welke buiten opleidingen en trainingen verkregen zijn. Voor een deel spelen hier persoonlijkheidsaspecten doorheen waarvan bewezen is dat ze samenhangen met de duur van

de werkloosheid (o.a. Kanfer e.a., 2001). Een gangbaar construct waarmee dergelijke persoonsgebonden kenmerken worden aangeduid is de competentie. Competentie is echter een groot en vaag begrip. Er bestaat veel onenigheid over de definitie en er zijn vele in gebruik. De psycholoog McClelland (in Spencer & Spencer, 1993) definieerde als eerste een competentie als “an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”. Hoekstra en Van Sluijs (2003) gaan er vanuit dat expertise en gedragrepertoire de twee componenten zijn van individuele competenties. Onder *expertise* verstaan zij: het beschikbaar hebben van kennis, ervaring en inzicht die vereist of nuttig zijn gegeven de vaste kenmerken van een probleem of taak. Onder *gedragrepertoire* verstaan ze: het beschikbaar hebben van gedrag, aandacht en emotie die vereist of nuttig zijn gegeven de wisselende context of situatie waarin een taak moet worden verricht. Deze componenten houden dus rekening met de situatie van de taak. Deze kan vastgelegd zijn, maar kan ook variabele kenmerken bevatten. De definitie die Hoekstra en Van Sluijs geven van een competentie is: “een latent vermogen om effectief te presteren in een bepaald type taaksituatie of in een bepaald type probleemsituatie”.

Het voordeel van het hanteren van het competentiebegrif is dat er een bredere oriëntatie op potentieel belangrijke arbeidskwaliteiten schuilt achter deze benadering dan gehanteerd wordt in de traditionele benadering van de personeelselectie en personeelsmanagement. Niet alleen de vaktechnische kennis en bekwaamheid, niet alleen de persoonlijkheid maar alle kwaliteiten die bijdragen aan het bereiken van een prestatie in een bepaalde context zijn van belang. Of het nu kwaliteiten zijn die voortkomen uit ervaring, training en scholing, aanleg of andere bronnen is niet van belang, als het maar bijdraagt aan het succesvol zijn in het bereiken van een doel en het leveren van een prestatie in een bepaalde context.

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de vragenlijst Competenties voor het Functioneren in de Arbeid (Schellekens e.a., 2005) die ten behoeve van het UWV is ontwikkeld voor het beoordelen en begeleiden van vangnetters.

Sociaal kapitaal

Onder het sociale kapitaal van mensen wordt verstaan het ondersteunende netwerk van de mensen bij het werk zoeken. Dit kan bestaan uit familie, vrienden, kennissen en anderen die in contact staan met de werkzoekende persoon. Dit kan zijn in de vorm van *instrumentele* steun (de helpende hand bieden bijvoorbeeld door iemand in contact te brengen met personen die invloed hebben bij het vinden van een baan; door een vervoermiddel beschikbaar te stellen om ergens te kunnen solliciteren), in de vorm van *informatieve* steun (informatie verstrekken bijvoorbeeld in de vorm van het geven van tips over openstaande vacatures; aangeven hoe je een sollicitatiegesprek moet voeren) en in de vorm van *emotionele* steun (bijvoorbeeld bij mislukkingen iemand proberen op te beuren) (Sonderen & Ormel, 1991). Het sociaal kapitaal dat in dit onderzoek onderzocht zal worden is de sociale steun uit de omgeving met betrekking tot werk zoeken. De verwachting hier is dat personen met meer sociale ondersteuning sneller aan het werk zullen komen dan personen met minder steun.

Het sociale kapitaal zal onderzocht worden door gebruik te maken van items van Wanberg e.a. (2002) aangevuld met nieuwe items die bovenstaande facetten van sociale steun bevragen.

Obstakels

Onder obstakels wordt verstaan allerlei omstandigheden van de persoon en zijn omgeving die het vinden van werk bemoeilijken. Wanberg geeft aan dat er situationele factoren zijn die een belemmering kunnen vormen voor het zoeken en hebben van werk (het niet hebben van een betrouwbaar vervoermiddel, het hebben van zorgbehoevende kinderen, etc.). Ook persoonlijke belemmeringen spelen een rol zoals leeftijd (te oud of te jong), het hebben van een ver-

keerde opleiding en/of niet passende werkervaring. Werkgevers willen weliswaar graag jongere mensen vanwege hun flexibiliteit of omdat ze goedkoper zijn, maar wel op voorwaarde dat ze genoeg ervaring hebben. Het ervaren van een hoog aantal obstakels kan de motivatie en de zoekintentie doen verlagen. Dit kan vervolgens leiden tot een minder snelle werkhervatting. Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003), Bartel & Taubman (1979) en Contoyannis & Rice (2001) geven in hun onderzoeken aan dat gezondheid invloed heeft op de reïntegratiekansen, het werkzoekgedrag en arbeidsmarktsucces. In het onderzoek van De Haan, Smit en Van Gent (2001) wordt een slechte gezondheid een obstakel genoemd bij het verkrijgen van toegang tot de arbeidsmarkt. Deze auteurs maken een onderscheid tussen medische en psychosociale problemen.

In verband met het onderzoek naar de intentie tot het zoeken van werk (zie TPB-model) is het van belang een onderscheid te maken tussen belemmeringen in verband met het *zoeken* en het *krijgen* van werk. Het eerste concept wordt verbonden met problemen die worden ondervonden bij het vertonen van een bepaald zoekgedrag. Als er veel belemmeringen zijn bij het zoeken naar werk, zal waarschijnlijk de intentie om te zoeken en daarmee het werkelijke zoekgedrag afnemen. Bij het tweede concept moet vooral worden gedacht aan belemmeringen die een werkgever kan ervaren om de persoon aan te nemen (bijvoorbeeld alleen kunnen werken op moment dat kinderen naar school zijn).

In dit onderzoek worden obstakels gemeten aan de hand van een lijst met ervaren belemmeringen bij het krijgen van werk zoals leeftijd, etniciteit, verkeerde opleiding, zorgverplichtingen en gezondheidsproblemen. Verondersteld wordt dat hoe hoger het aantal ervaren obstakels is, des te lager de score op de zoekintentie. Daarnaast zullen belemmeringen bij het zoeken en het krijgen van werk leiden tot een minder snelle werkhervatting. De obstakels zullen gemeten worden door een lijst die de ervaren belemmeringen meet om werk te *zoeken* en een lijst die de ervaren belemmeringen meet bij het werk *krijgen*. Beide lijsten zijn gebaseerd op items uit het Wanberg onderzoek, maar vertaald en aangepast aan het huidige onderzoek. Ten slotte zijn nog gezondheidsvragen toegevoegd ontleend aan de VEOG (Dirken, 1967; 1969) en aan de werkvermogen-index van Tuomi e.a. (1991, 1994) en Liira e.a. (2000).

Economische noodzaak

De economische noodzaak om te werken lijkt van invloed op het werkzoekgedrag en de snelheid van werkhervatting. Uit literatuur blijkt dat individuen die weinig financiële resources hebben, sneller aan het werk komen (o.a. Leana & Feldman, 1994; Kanfer e.a., 2001). Er zijn echter onderzoeken waaruit bleek dat de economische noodzaak niet veel invloed had op het wel of niet hervatten van werk. Zo vonden Van Hooft e.a. (2007) dat in tegenstelling tot eerder onderzoek de financiële noodzaak niet of nauwelijks samenhangt met de zoekintensiteit naar werk. In het kader van werkhervatting en financiële noodzaak suggereren Wanberg e.a. dat geslacht een belangrijke moderator vormt (Wanberg e.a., 2002). Hun onderzoek liet een interactie zien tussen het aantal kinderen en de snelheid van werkhervatting. Mannen met kinderen onder de 18 jaar vonden sneller een baan dan vrouwen met kinderen onder de 18 jaar. Vrouwen zagen de werkloosheid als een kans om meer tijd met de kinderen thuis door te brengen en waren hierdoor minder snel geneigd om een baan te gaan zoeken.

Ook is de gezinssituatie van belang. Een groter gezin zal meer financiële resources nodig hebben, maar ook meer inkomens kunnen hebben. Wanberg heeft gekeken naar het aantal kinderen onder de 18 jaar en vond een correlatie van .11 met de snelheid van werkhervatting. In het hier gerapporteerde onderzoek zal gevraagd worden naar de grootte van het gezin en het aantal meeverdieners (vaste inkomens). Het hebben van een verdienende partner of verdienende kinderen leidt tot een hoger gezinsinkomen.

Ook van invloed is de soort uitkering. Als de uitkering dicht bij het laatst verdiende loon ligt, zal de economische noodzaak minder hoog zijn dan wanneer er een groot gat tussen zit. De Koning e.a. (2005) noemen in hun onderzoek de 'werkloosheidsval', het fenomeen dat werklozen het niet vinden lonen om weer aan het werk te komen. Ook kan het zijn dat mensen er financieel gezien op achteruit gaan als ze weer gaan werken (armoedeval). Dit kan onder andere komen door subsidies die ze bij werken niet meer ontvangen.

De meting van de economische noodzaak is gedaan aan de hand van vragen afgeleid uit het onderzoek van Wanberg e.a. (2002) en afkomstig uit de vragenlijst van het Periodiek Onderzoek Regelovertreding Sociale Zekerheid (POROSZ) die het Ministerie van SZW tot een aantal jaren geleden liet uitvoeren.

Werkzoekgedrag

Uit onderzoeken van o.a. Van Hooft e.a. (2004), Kanfer e.a. (2001) en Ryn & Vinokur (1992), is naar voren gekomen dat werk vinden en werk zoeken met elkaar correleren. Aan werkzoekgedrag worden een aantal aspecten onderscheiden, t.w. de intensiteit en kwaliteit van het werkzoeken, en de helderheid van de baan die men zoekt.

Met intensiteit wordt bedoeld het daadwerkelijke zoekgedrag (frequentie, aantal zoekuren, ervaren inspanning). Er is veel bewijs dat de intensiteit van het werkzoekgedrag van invloed is op de snelheid van werkhervatting. Uit onderzoek van Van Hooft e.a. (2004) komt een correlatie van $r = 0,32$ naar voren tussen werkzoekgedrag (frequentie van werkzoekgedragingen) en het vinden van werk. Kanfer et al (2001) tonen aan dat werkzoekgedrag significant gerelateerd is aan werk vinden ($r = 0,21$). In hun meta-analyses blijkt dat een hogere intensiteit zorgt voor een gecorrigeerde correlatie van $-0,11$ tot $r_c = -0,40$ met de duur van de werkloosheid. Ook in een studie van Wanberg, Glomb, Song en Sorenson (2005) wordt er bewijs gevonden voor de invloed van werkzoek-intensiteit op de snelheid van werkhervatting.

In onderzoek naar werkzoekgedrag wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende typen gedragingen. Zo maakt Blau (1993; 1994) een onderscheid tussen voorbereidend en actief werkzoekgedrag. Tot de voorbereidende activiteiten behoren sollicitatietrainingen, beroepskeuze-advies, etc. Tot het actief werkzoekgedrag worden gerekend de activiteiten die tot doel hebben om mogelijke banen te lokaliseren (zoals het lezen van personeelsadvertenties en het bezoeken van uitzendbureaus) en om de gelokaliseerde baan te bemachtigen (inwinnen van informatie over vacatures bij organisaties, schrijven van sollicitatiebrieven, voeren van sollicitatiegesprekken).

Met werkzoek-kwaliteit wordt o.a. bedoeld hoe de persoon zich voorbereidt op een sollicitatiegesprek (o.a. er verzorgd uitzien tijdens solliciteren, informatie over het bedrijf opzoeken voor een sollicitatie), hoe de kwaliteit van een cv is en of de persoon de cv ook aanpast aan de verschillende vacatures waarop hij/zij solliciteert. De verwachting is dat de werkzoekkwaliteit ook van invloed is op de snelheid van werkhervatting.

De werkzoek-helderheid heeft te maken met het feit dat de persoon helder voor de geest heeft wat voor baan hij/zij zoekt. Als niet helder is wat voor baan iemand zoekt, zal het zoeken naar een baan waarschijnlijk langer duren.

De verwachting is dat naarmate personen positievere scores ten aanzien van intensiteit, kwaliteit en helderheid in het zoeken naar werk dat de groep werklozen en werkhervatters van

elkaar zullen verschillen. In de groep met snelle werkhervatters zullen naar verwachting deze drie aspecten positiever scoren dan in het zittend bestand.

Het werkzoekgedrag, de intensiteit, helderheid en kwaliteit ervan zijn onderzocht door drie vragenlijsten. De intensiteit van het werkzoekgedrag is gemeten met de lijst die ook bij de TPB meting is gebruikt, de aangepaste versie van de Job Search Behavior Scale van Blau (1994). Deze gaat uit van frequenties van uitgevoerde gedragingen en zal daarom hier gebruikt worden. De kwaliteit en helderheid zijn gemeten met een aantal vertaalde items uit het Wanberg onderzoek aangevuld met enkele items voor dit onderzoek.

Discriminatie door werkgever

Een factor die van belang is bij het krijgen van werk is de discriminatie van de werkgever in de selectieprocedure. Het gaat dan om discriminatie op niet werkgerelateerde aspecten als leeftijd, geslacht, en afkomst (etniciteit). Viswesvaran & Ones (2004) en Wanberg e.a. (2002) hebben in hun onderzoek bewijs gevonden in de richting dat vooral afkomst van invloed kan zijn bij de benoeming van personen voor een baan. Het is echter lastig om vast te stellen dat het in een aantal van deze gevallen ook daadwerkelijk om discriminatie van de werkgevers gaat als de werkhervatting niet wil vlotten. In de vragenlijst zal daarom naar de indruk van de respondent worden gevraagd omtrent mogelijke discriminatie door werkgevers. De hypothese is dat personen in het zittend bestand meer melding maken van discriminatie bij het vinden van werk dan personen in de groep snelle werkhervatters.

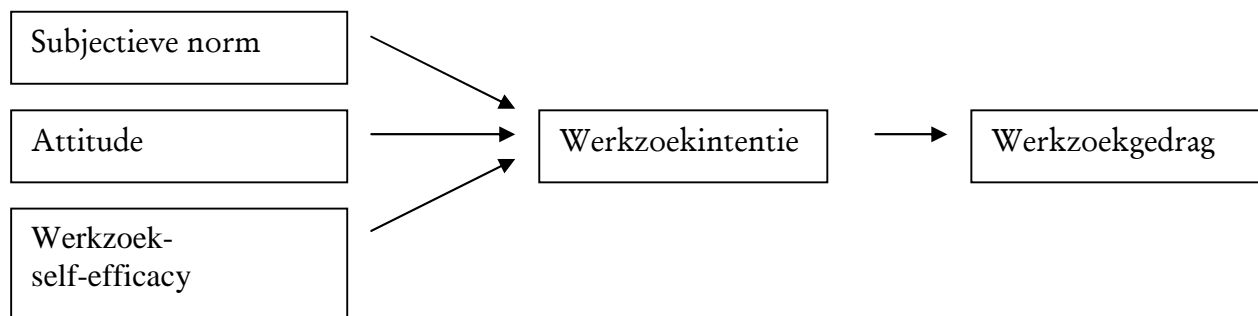
De items die de discriminatie door de werkgever meten zijn ondergebracht onder de vragenlijsten belemmeringen met betrekking tot het zoeken en krijgen van werk. Voor een verdere uitwerking zie onder methode.

Theory of Planned Behaviour (TPB)

Uit onderzoek blijkt dat werklozen die meer werkzoekgedrag vertonen sneller weer aan het werk zijn dan mensen die dit gedrag minder vertonen (Kanfer, Wanberg en Kantrowitz, 2001; Van Hooft e.a., 2004; Ryn & Vinokur, 1992; Wanberg e.a., 2005). In de 'Theory of planned behaviour' (TPB) wordt een verklaring gegeven voor het al dan niet vertonen van een bepaald gedrag, i.c. werkzoekgedrag. De TPB is een uitbreiding van de Theory of Reasoned Action (Ajzen & Fishbein, 1980), die beweert dat de intentie van de persoon de belangrijkste determinant is voor daadwerkelijk gedrag. Intenties zijn iemands bewuste plannen en motivatie, en geven een indicatie over hoeveel moeite iemand wil doen om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991, p. 181). Armitage & Conner (2001) vonden een correlatie van $r = .47$ tussen intentie en gedrag.

Volgens de TPB zijn er drie factoren die intenties en gedrag beïnvloeden: de subjectieve norm, attitude jegens het gedrag en de waargenomen controle (zie figuur 1). De *subjectieve norm* is de door een individu waargenomen sociale druk om een gedrag uit te voeren. Als de druk negatief is, zal het individu het gedrag minder snel uitvoeren en vice versa. De *attitudes* over gedragingen zijn de positieve dan wel negatieve houdingen die een persoon over een bepaald gedrag kan hebben. Over het algemeen geldt dat hoe positiever de attitude over het gedrag, hoe hoger de kans dat deze persoon het gedrag zal vertonen (Armitage & Conner, 2001). De *waargenomen controle*, of *self-efficacy*¹, is het geloof van een individu dat hij of zij succesvol (werkzoek)gedragingen kan vertonen (Wanberg, Glomb, Song & Sorenson, 2005).

¹ De waargenomen controle en self-efficacy zijn volgens Ajzen (1991) als gelijken te zien. Hier zal deze mening worden overgenomen, ondanks dat op dit punt nog discussie is (o.a. Bandura, 1997).



Figuur 1: Modelvariabelen die volgens de Theory of Planned Behaviour bepalend zijn voor werkzoekgedrag (Ajzen, 1991)

Het meten van de TPB variabelen

Er is veel onderzoek gedaan naar het TPB model, onder andere door Vinokur & Caplan (1987), Ajzen & Driver (1992) en Blau (1994). Aangezien de door hen gebruikte meetinstrumenten in vele andere onderzoeken zijn gebruikt en de meeteigenschappen van deze instrumenten goed zijn, zijn ze voor het hier gerapporteerde onderzoek eventueel na vertaling eveneens ingezet.

De TPB variabele ‘subjectieve norm’ zal gemeten worden door een lijst gebaseerd op een bestaande lijst van Vinokur en Caplan (1987). Deze lijst bestaat eigenlijk weer uit twee lijsten van 5 items die meten hoe belangrijk de respondenten de meningen van de mensen en instanties in hun omgeving vinden en hoe belangrijk de respondenten deze mening vinden.

De variabele ‘attitude’ zal gemeten worden door een lijst die ook gebaseerd is op een lijst van Vinokur & Caplan (1987), maar ook op die van Ajzen & Driver (1992). De respondenten geven aan welke attitude ze hebben door een score te geven op een schaal die bestaat uit 5 woordparen die elk een uiterste pool op een dimensie beschrijven. Deze woordparen hebben betrekking op werk zoeken. Een voorbeeld is: “Het zoeken van een betaalde baan vind/vond ik voor mijzelf: nutteloos-nuttig” Er kan gescoord worden op een vijfpuntsschaal.

De schaal die ‘werkzoek self-efficacy’ meet is gebaseerd op een schaal van Eden & Aviram (1993) en Sherer et al. (1982). Er zijn 12 items waarop de respondenten kunnen aangeven in hoeverre zij zichzelf in staat achten om gedragingen uit te voeren die met werk zoeken te maken hebben.

Werkzoekintentie zal gemeten worden aan de hand van een lijst die geheel voor dit onderzoek is samengesteld. Er zijn 7 items waarop de respondenten kunnen aangeven in hoeverre zij de intentie hebben om de komende tijd werkzoekgedragingen te gaan vertonen. Deze zijn gebaseerd op eerdere vertalingen en bewerkingen van een werkzoekintentie lijst van Blau (1994). Werkzoekgedrag zal gemeten worden met een aangepaste lijst van Blau (1994) de Job Search Behavior Scale die reeds in eerdere onderzoeken (o.a. Schellekens, 2003) zijn kwaliteiten bewezen heeft.

Motivatatie-model

Om een situatie (in dit geval die van werkloosheid) te *kunnen* veranderen is het een belangrijke voorwaarde om de situatie ook te *willen* veranderen. Als een werkloze persoon bijvoorbeeld helemaal niet *wil* werken zal hij minder intensief zoeken naar werk. Een logisch gevolg hiervan is dat hij ook minder snel werk zal vinden en dus langer werkloos blijft, aangezien werkhervatting bijna nooit plaatsvindt zonder zoekactiviteiten (Klein Hesselink & Smulders, 2005; Rodriguez, 1997). De theoretische achtergrond voor het onderzoeken van de verschillen tussen langdurig werklozen en snelle werkhervatters op het punt van motivatie is te vinden in de motivatietheorie (valentie-instrumentaliteit-verwachting theorie of VIE-theorie) van Vroom (1964). De motivationele inspanning voor het bereiken van een bepaald doel wordt bepaald door de interactie tussen de valentie van het doel en de verwachting of dit doel haalbaar is. Met valentie wordt bedoeld of de uiteindelijke opbrengst van de inspanning positief of negatief beoordeeld wordt, dus welke attitude men heeft ten aanzien van deze opbrengst. De verwachting over de haalbaarheid van het doel wordt bepaald door zowel interne factoren (bijvoorbeeld: iemands zelfvertrouwen) als externe factoren (bijvoorbeeld: moeilijkheid van de taak).

Volgens Weiners causale attributietheorie (1980, 1986) heeft de wijze waarop succes en mislukking causaal worden verklaard belangrijke consequenties voor de motivatie om in de toekomst bepaald gedrag weer te gaan vertonen. Immers, als men denkt dat het hebben en krijgen van werk niet bepaald wordt door een persoon zelf maar door arbeidsmarktfactoren dan zal het moeilijk zijn om je te motiveren tot werkzoekgedrag (Schellekens, 2005). Werkloos raken kan worden beschouwd als een negatieve, onverwachte en belangrijke gebeurtenis. Het verlies van een baan wordt door de meeste mensen ervaren als een zeer ingrijpende, en wellicht traumatische levenservaring (Shamir, 1986). Dit brengt emotionele reacties met zich mee. De wijze waarop er voor deze gebeurtenis causale attributies (bijvoorbeeld: 'het is mijn eigen schuld' of 'het bedrijf ging failliet, ik kon er niks aan doen') worden gemaakt heeft gevolgen voor iemands emotionele reacties en zelfwaardering en dus ook voor iemands motivatie (Schellekens, 2005).

De variabelen behorende bij bovenstaande theorieën zijn ook ingezet bij dit onderzoek. Er wordt gekeken naar de wijze waarop langdurig werklozen verschillen van snelle werkhervatters met betrekking tot motivatie voor werk, de causale attributies die men maakt voor werkloosheid en het zelfvertrouwen. In eerdere onderzoeken zijn op basis van deze variabelen vergelijkingen gemaakt tussen werklozen en werkenden. Zo is er gekeken naar verschillen met betrekking tot zelfvertrouwen (o.a. Gurney, 1980; Tiggeman & Winefield, 1984; Shamir, 1986), attitudes ten opzichte van werken (o.a. Zwinkels & Besseling, 1997; Hoff & Jehoel-Gijsbers, 1998), motivatie om te werken (o.a. Winefield & Tiggeman, 1994) en attributies voor werk(loosheid) (o.a. Feather, 1985; Gurney, 1981; Heaven, 1995).

Attributiestijl

Het ligt in de aard van een mens om uitkomsten van eigen gedrag toe te schrijven (attribueren) aan bepaalde oorzaken. Het niet behalen van een examen kan aan oorzaken worden toegeschreven die buiten (pech, geluk) of in jezelf (goede voorbereiding, intelligentie) liggen. Attributie theorie beschrijft hoe mensen oorzaken van eigen en andermans gedrag of situatie verklaren (George & Jones, 2002; Heider, 1958; Hersch e.a., 1967). Heider (1958) en Ployhart & Harold (2004) gaven aan dat mensen attributies toepassen met de bedoeling om uitkomsten van hun gedrag te kunnen voorspellen en controleren. Onderzoek toont aan dat de formatie van attributies relatief automatisch en snel plaatsvindt (Fosterling, 2001; Wong & Weiner, 1981; Ployhart & Harold, 2004). Dergelijke attributies zijn bepalend voor de motivatie. Wanneer iemand eerder gezakt is voor zijn rijexamen omdat hij denkt dat zijn

examenvrees hem zoals altijd weer de das heeft omgedaan, dan zal hij dus niet gemotiveerd zijn om voor een rijexamen op te gaan.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe attributies. Indien men een *interne attributie* maakt wordt de oorzaak bij de persoon zelf gezocht. Het slagen of mislukken van een bepaald gedrag zoekt de persoon bij zichzelf. Wanneer er een *externe attributie* wordt gemaakt, wordt de oorzaak gezocht bij externe factoren. Op deze laatste factoren heeft de persoon in kwestie gewoonlijk minder controle. Tevens wordt binnen interne en externe attributies nog een onderscheid gemaakt tussen *stabiele* en *variabele* attributies. Zo zal een gebrek aan inzet (variabele interne attributie) of puur pech hebben (variabele externe attributie) bij het niet succesvol solliciteren op een bepaalde vacature minder nadelig zijn voor de motivatie om verder te solliciteren dan bijvoorbeeld een gebrek aan opleiding of ongelukkige etnische afkomst (stabiele interne attributie) of een slechte arbeidsmarkt voor bepaalde beroepsgroepen (stabiele externe attributie). Attributies bepalen in grote mate hoe men in de toekomst op dezelfde situatie zal reageren en gemotiveerd zal zijn (George & Jones, 2002). Zo zien mensen die interne attributies maken zichzelf bijvoorbeeld als 'powerful, independent and in control of their lives' (Heaven, 1995). Zij zullen de situatie waarin zij verkeren dus heel anders benaderen (met een gevoel van controle) dan mensen die voor diezelfde situatie externe attributies maken (die zullen zich eerder 'hulpeloos' voelen). Een werkzoekende die de oorzaak van eerdere afwijzingen bij schriftelijke sollicitaties bij zichzelf zoekt (bijvoorbeeld: 'ik moet nettere brieven schrijven'), heeft gevoelsmatig meer controle over de situatie. Hij kan dit dus ook proberen te veranderen (bijvoorbeeld: door zichzelf te leren nettere brieven te schrijven). Een werkzoekende die de afwijzingen alleen bij externe oorzaken zoekt (bijvoorbeeld: 'niet alle sollicitatiebrieven worden serieus gelezen omdat er zoveel sollicitanten zijn') zal voor zijn gevoel weinig tot niks kunnen doen om de oorzaak van de afwijzingen weg te nemen (hij kan er bijvoorbeeld niet voor zorgen dat er minder mensen gaan solliciteren op een vacature).

Daarnaast zouden volgens DeCharms (1976) mensen met een interne attributie sterker gemotiveerd zijn dan mensen met een externe attributie voor hun werkloosheid. Ze voelen zich verantwoordelijk voor hun gedragingen en gedragsresultaten, en zetten zich veel meer in. Ze stellen zich daarom over het algemeen ook realistische doelen op de korte en lange termijn. Het zal duidelijk zijn dat men ook weinig gemotiveerd zal zijn indien men verwacht zelf weinig of geen invloed uit te kunnen oefenen over wat men al dan niet kan doen en over de resultaten daarvan. Als men zichzelf verantwoordelijk acht voor een behaald succes of mislukking, dan zal men veel sterker de emoties beleven die intrinsiek verbonden zijn met deze resultaten: men is trots en gelukkig met het behalen van een succes, of ongelukkig en beschaamd over een mislukking. Deze gevoelens zijn minder intens bij externe causale attributies (Schellekens, 2005).

Op grond van onderzoek van Feather (1985), Gurney (1981) en Furnham & Rawles (1996) mag worden verwacht dat werklozen hun werkloosheid meer attribueren aan externe factoren, terwijl werkhervatters werkloosheid meer toeschrijven aan interne factoren. Gurney (1981) onderzocht of werkenden en werklozen verschilden in hun attributies voor werkloosheid en of die verschillen antecedenten of consequenties van werkloosheid waren. Hij onderzocht attributies voor werkloosheid bij studenten vlak voor ze van school gingen en vervolgens vier maanden later nog een keer. Hieruit bleek dat er bij de eerste meting weinig verschillen bestonden tussen de studenten (allen waren meer geneigd tot het toeschrijven van werkloosheid aan externe factoren) maar bij de tweede meting bleken alleen de inmiddels werkenden significant meer de werkloosheid aan interne factoren toe te schrijven, dus aan de werklozen zelf. Het blijft echter een vraag of deze neiging een gevolg of een verklaring is voor het feit of iemand werkend of werkloos is.

Spector (1982; in Heaven, 1995) suggereerde dat mensen die interne attributies maken voor hun werkloosheid meer gemotiveerd zijn om te werken en werk te zoeken dan mensen die externe attributies maken. Daarom zou verwacht mogen worden dat werklozen die interne attributies maken voor hun situatie een actievare rol spelen bij het zoeken naar werk.

Voor het meten van attributies voor werkloosheid wordt in dit onderzoek gebruikt gemaakt van de schaal van Gurney (1981). Gurney (1981) vond een interne consistentie van $\alpha=.54$. De schaal omvatte echter wel 3 duidelijk onderscheidbare factoren: een algemene 'externe' factor, een algemene 'interne' factor en een specifieke situationele factor. Voor dit onderzoek zijn de items vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald. Hiervoor is de versie van de schaal van Gurney (1981) gebruikt die ook Furnham & Rawles (1996) voor hun onderzoek gebruikten. Deze is niet exact hetzelfde als Gurney's originele schaal; er staan 5 extra items in.

Werkattitudes

Attitudes zijn een centraal begrip binnen de sociale psychologie. Bohner & Wänke (2002) noemen in hun boek vier belangrijke redenen om attitudes te bestuderen, namelijk het feit dat attitudes eigen en andermans gedrag, informatieverwerking en sociale situaties beïnvloeden en omdat ze een belangrijk deel van iemands zelfconcept zijn.

Het begrip attitude wordt in de bestaande literatuur op verschillende wijzen gedefinieerd. Volgens Bohner & Wänke (2002) is een attitude 'a summary evaluation of an object of thought'. Hiermee wordt bedoeld dat het attitude-object wordt beoordeeld op zijn valentie (positief/ negatief). Dus, wordt het attitude-object gezien als prettig/onprettig, leuk/niet leuk, nuttig/ nutteloos, etc. Het *attitude object* kan eigenlijk van alles zijn: personen, dieren, ideeën en ideologieën, etc.. In dit onderzoek is *werken* het attitudeobject. Warr e.a. (1979) definiëren werkattitudes als 'the extent to which a person wants to be engaged in work'. Dit begrip is zowel toepasbaar voor mensen die werkloos zijn als voor mensen die werken.

In dit onderzoek zijn 5 tweepolige schalen gebruikt uit het onderzoek van Ajzen & Driver (1992), Bohner & Wänke (2002) en Vinokur & Caplan (1987). De respondenten dienen aan te geven op elke (5 punts) schaal of ze het zoeken naar werk prettig/onprettig, leuk/niet leuk, nuttig/ nutteloos, et cetera vinden.

Motivatatie voor werk

Bij het bestuderen van de literatuur met betrekking tot motivatie en werkloosheid valt op dat de meeste onderzoeken zich bezighouden met motivatie onder werklozen en niet op vergelijkingen tussen werklozen en werkenden. Motivatie om te werken wordt daarbij meer bekeken in het licht van de relatie met variabelen zoals depressief affect, zelfvertrouwen, etc.

Motivatatie wordt bij dit onderzoek bekeken in het licht van de VIE-theorie van Vroom (1964) die zegt dat motivatie wordt bepaald door de aantrekkelijkheid van een doel en de eigen verwachtingen over het kunnen behalen van dit doel. Feather (1990) gaf aan dat expectancy-value theorie zeer hulpvol kon zijn bij het begrijpen van teleurstellingen als gevolg van werkloosheid. Deze onderzoeker vond bijvoorbeeld dat depressief affect met betrekking tot werkloosheid veel intenser was bij werklozen die werk een aantrekkelijk doel vonden en die hoge verwachtingen hadden met betrekking tot het behalen van dit doel (en dus sterk gemotiveerd waren om te werken). Ook Caplan, Vinokur, Price & van Ryn (1989) deden een onderzoek onder werklozen met betrekking tot motivatie om werk te zoeken. Hun onderzoek was gericht op het ontwikkelen van een interventie om verminderde psychische gezondheid en verminderde motivatie als gevolg van tegenslagen bij het werk zoeken tegen te gaan. Motivatie om werk te zoeken wordt volgens Caplan e.a. (1989) bevorderd door voorgaande successen en verminderd door tegenslagen. De experimentele conditie waarin respondenten de interventie (in de vorm van een training over werkzoekstrategieën en hoe om te gaan met teleur-

stellingen) ondergingen bleek te werken. Voor mensen die alsnog geen werk vonden na de training, gold dat zij minder last hadden van verminderde motivatie om werk te zoeken ten opzichte van respondenten uit de controlegroep. Naast deze resultaten geven de onderzoekers ook aan dat verschillende studies hebben aangetoond dat werkzoekenden die zeer gemotiveerd zijn om te werken (maar die er niet in slagen om dit te bereiken) in het bijzonder risico lopen op verminderd psychisch welzijn (bijvoorbeeld lager self-esteem) in vergelijking met werkzoekenden die minder gemotiveerd zijn om te werken (Feather & Davenport, 1981; Vinokur & Caplan, 1987).

In het onderzoek van Klein Hesselink & Smulders (2005) is geprobeerd een antwoord te geven op de vraag wat de mogelijke oorzaken of achtergronden zijn van de mate waarin niet-werkenden in Nederland gemotiveerd zijn om te werken. In hun onderzoek werd onderscheid gemaakt tussen verschillende subgroepen werklozen. Het behoren tot een kansarme groep (vrouwen, laagopgeleiden, ouderen of allochtonen) bleek een negatief effect te hebben op de arbeidsmotivatie. Een belastende thuissituatie is ook gerelateerd aan een geringere werkwens en minder actief zoeken naar werk. Gezondheid en welbevinden zouden geen invloed uitoefenen op de werkwens en het zoekgedrag, net als het hebben van sociale relaties en privé-activiteiten.

Hoff & Jehoel-Gijsbers (1998) deden een onderzoek waarbij werklozen en werkenden met elkaar werden vergeleken. Zij vonden dat kort- en langdurig werklozen weinig van elkaar verschillen met betrekking tot onder andere attitudes ten opzichte van werken. Naarmate men langer werkloos is neemt de moeite om werk te zoeken wel af evenals de inschatting van de kans om nieuw werk te vinden.

Hammer (1993) spreekt in zijn onderzoek naar de gevolgen van werkloosheid met betrekking tot psychisch welzijn, over de rol van werkmotivatie bij langdurige werkloosheid. Hij refereert hierin aan een onderzoek van Jackson e.a. (1983), die vonden dat werklozen met een hoge score op *work involvement* (in dit onderzoek gebruikt als meting van werkmotivatie) een lager self-esteem hadden als gevolg van werkloosheid. De onderzoekers proberen daarnaast een theoretische relatie te leggen tussen verminderde werkmotivatie en langdurige werkloosheid onder jongeren. Zij geven daarbij aan dat jonge werklozen hun eigen sociale netwerken vormen binnen de groep werklozen. Deze groepen kunnen hun eigen cultuur ontwikkelen, een subcultuur die de normen en waarden van de maatschappij verwerpen. Langdurige werkloosheid kan daarom een anti-werk-cultuur creëren, wat zou kunnen verklaren waarom het risico op langdurige werkloosheid zo groot is in deze groep. De werkmotivatie (of ze naar werk zoeken, of ze aangeboden banen accepteren) van deze werklozen kan een indicatie zijn van de aanwezigheid van zo'n anti-werk-cultuur.

Het meten van motivatie voor werk gebeurt in het hier gerapporteerde onderzoek aan de hand van een schaal van 10 items die is afgeleid van de zogenaamde *work involvement*-schaal, een vragenlijst ontwikkeld door Warr, Cook & Wall (1979). De originele *work involvement* schaal bestaat uit zes items. Deze zijn ten behoeve van dit onderzoek in het Nederlands vertaald en aangevuld met vier extra items. Alle items op deze schaal zijn in te vullen door zowel mensen die werkloos zijn als door mensen die werken. In twee studies van Warr e.a. (1979) werd voor de hier gebruikte schaal interne consistenties gemeten van $\alpha = .63$ en $\alpha = .64$.

Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen staat in relatie met motivatie en attributies omdat de manier waarop causale attributies gemaakt worden, gevolgen heeft voor iemands zelfvertrouwen en motivatie. Volgens de VIE-theorie van Vroom (1964) wordt dit onder andere bepaald door iemands verwachtingen of een bepaald doel (in dit geval werk zoeken en werken) wel haalbaar is. Wanneer iemand weinig vertrouwen in zichzelf heeft wanneer het gaat om werken, dan zal die

persoon als gevolg daarvan ook zijn verwachtingen met betrekking tot het wel of niet kunnen werken in negatieve zin bijstellen.

In de literatuur zijn diverse definities van het begrip zelfvertrouwen te vinden. George & Jones (2002) omschrijven zelfvertrouwen als de mate waarin mensen trots zijn op zichzelf en hun capaciteiten. Rosenberg (1965) geeft aan dat zelfvertrouwen de mate is waarin iemand zelfrespect heeft en zichzelf waardevol vindt. Hiermee bedoelt hij dat een persoon met een hoog zelfvertrouwen zichzelf ondanks zijn tekortkomingen accepteert. Een laag zelfvertrouwen daarentegen impliceert 'self-rejection, self-dissatisfaction or self-contempt' (Tiggeman & Winefield, 1984). Volgens Bohner & Wänke (2002) kan zelfvertrouwen opgevat worden als een attitude tegenover zichzelf waarin de persoon zichzelf (positief/ negatief) evalueert. Zelfvertrouwen is positief gerelateerd aan het begrip self-efficacy dat door Bandura (1997) is geïntroduceerd. Met self-efficacy wordt bedoeld 'the belief that one can master and perform needed behaviors whenever necessary'. In het Nederlands zou men spreken van 'geloof in eigen kunnen'. Het gaat dus niet om het daadwerkelijk kunnen uitvoeren van gedrag maar om de eigen *perceptie* wel of niet in staat te zijn dat bepaalde gedrag te vertonen.

De invloed van zelfvertrouwen op het gedrag moet zeker niet onderschat worden. Zo geven George & Jones (2002) aan dat mensen met een hoog zelfvertrouwen meer voor uitdagende activiteiten en banen kiezen, hogere doelen voor zichzelf stellen, en beter in staat zijn problemen te tackelen. Een hoge mate van zelfvertrouwen motiveert meer en leidt tot meer satisfactie. Zelfvertrouwen bij volwassenen wordt door sommige auteurs als een stabiel persoonskenmerk gezien (Gergen, 1978 in Shamir, 1986). Meer geaccepteerd is de opvatting dat zelfvertrouwen opgevat kan worden als een cognitie over zichzelf die gemakkelijk verandert door de (sociale) omstandigheden (Shamir, 1986). Het verliezen van een baan wordt gezien als een ingrijpende, stressvolle gebeurtenis in het leven die het zelfvertrouwen ingrijpend kan aantasten. Werkstatus (werkend of werkloos zijn) blijkt volgens Waters & Moore (2002) bij mannen duidelijk samen te hangen met hun zelfvertrouwen; bij vrouwen blijkt deze relatie minder duidelijk. Waters & Moore (2002) veronderstellen dat dit komt doordat de man binnen het gezin toch vaak nog wordt gezien als 'broodwinner' en dat de werkstatus daarom 'harder inhakt' op het zelfvertrouwen van mannen dan van vrouwen ('gender roles'). Tiggeman & Winefield (1984) deden een longitudinaal onderzoek om de psychologische effecten van werkloosheid bij schoolverlaters te bekijken. In hun onderzoek noemen zij dat bij voorgaande onderzoeken een van de meest consistente effecten bij werkloosheid een verlies van zelfvertrouwen was, alhoewel bijvoorbeeld Hartley (1980) dit niet vond bij werkloze managers. Gurney (1980) echter vond bij zijn longitudinale studie geen verlies in zelfvertrouwen bij werklozen maar wel een verhoogd zelfvertrouwen bij de respondenten die wel werk hadden gevonden. Bij mannen bleek de mate van zelfvertrouwen ook een duidelijke voorspellende waarde te hebben ten aanzien van hun succeskansen voor het krijgen van werk; bij vrouwen was deze voorspellende waarde minder uitgesproken.

Zelfvertrouwen is in bovenbeschreven onderzoeken veelal gemeten met de Self-esteem-schaal van Rosenberg (1965). In het hier beschreven onderzoek wordt deze schaal ook gebruikt. De originele schaal is in het Engels geschreven en ontworpen voor het meten van gevoelens van zelfvertrouwen onder adolescenten. Tiggeman & Winefield (1984) vonden bij gebruik van deze schaal een interne consistentie van $\alpha = 0.71$; bij Shamir (1986) was dit $\alpha = 0.86$. Bij eerder onderzoek (Schellekens, 2003) is deze lijst al vertaald naar het Nederlands.

Competenties

Behalve motivatie is een prestatie die men wil leveren afhankelijk van de capaciteiten waarover iemand beschikt. Dit geldt ook voor het vinden en vervullen van een arbeidsfunctie. Uitgangspunt voor het vaststellen van de geschiktheid van een arbeidsfunctie is de mate waarin door een (potentiele) functiebekleeder aan de eisen die een functie stelt, voldaan kan worden. Zoals eerder werd beschreven wordt tegenwoordig veel gebruik gemaakt van het aanduiden van iemands kwalificaties in termen van competenties. *Een competentie kan worden opgevat als een latent vermogen om effectief te presteren in een bepaald type taaksituatie of in een bepaald type probleemsituatie* (Hoekstra & Van Sluijs, 2003). Een competentie berust op een combinatie van kennis, vaardigheden en houdingen, en is afleidbaar uit het gedrag. Personen in een functie moeten dus kennis, vaardigheden en houding geïntegreerd en in verschillende situaties toepassen. Niet de afzonderlijke talenkennis of puur het kunnen bedienen van de telefooncentrale zijn bijvoorbeeld doorslaggevend voor een telefonist of receptionist, maar het vermogen om klachten van een gast op te lossen. De werksituatie bevat situaties waarvoor het nodig is dat kennis, specifieke vaardigheden en een bepaalde beroepshouding in samenhang met elkaar worden ingezet.

Het is van belang niet alleen naar competenties te kijken die gerelateerd zijn aan vakspecifieke kennis en vaardigheden, maar zeker ook naar competenties die gerelateerd zijn aan bijvoorbeeld communicatieve vaardigheden, kwaliteitsbewustzijn, omgaan met werkdruk, klantgerichtheid, probleem oplossend vermogen en leerorientatie. ‘Niet-vaktechnische’ competenties zijn in belang toegenomen (Boer & Hövels, 1999). In dit verband wordt wel gesproken over ‘harde’ en ‘zachte’ competenties. Vaktechnische kennis en vaardigheden die bij voorkeur via opleiding en training worden verkregen zouden dan tot de “harde” competenties worden gerekend; kennis en vaardigheden die direct gerelateerd zijn aan persoonlijkheidskenmerken (“karakter”), attituden, interessen, normen en waarden worden tot de “zachte” competenties gerekend. Het onderscheid is echter gradueel en een scheidslijn is niet scherp te trekken. De “zachte competenties” zijn weliswaar minder grijpbaar maar kunnen het verschil betekenen tussen match of mismatch tussen persoon en functie. Zo kan iemand die op basis van zijn kennis en vaardigheden promoveert compleet door de mand vallen indien de benodigde sociale vaardigheden of stressbestendigheid ontbreekt bij het aan de man brengen of aanwenden van de verworven kennis en vaardigheden. Heel illustratief is in dit verband de beschrijving van de psycholoog David McClelland (1973), die wordt gezien als de vader van de competentie-beweging in Amerika, om de verschillen in gedrag tussen succesvolle en niet succesvolle functionarissen vast te stellen. “‘Competency’ is a term that is coined to replace the narrower term ‘skill’ and ‘knowledge’. You can go to a technical high school and learn how to be a filling-station attendant. You practise unscrewing the cap, putting the petrol in, and so on. But that’s relatively unimportant in determining how often a customer stops at the station. More important is whether the attendant smiles or growls at you..... We call it a ‘competency’ because it’s obviously more than just skills or knowledge, it covers a variety of types of acts, and each of these gets incorporated into the dictionary definition of a particular competency. There are particular behaviours behind each competency and you can look them up.”

De competenties waarover mensen beschikken zijn gemeten met behulp van de vragenlijst Competenties voor Functioneren in de Arbeid (Schellekens, Langkamp & De Vries, 2005). De competenties die in deze lijst worden gemeten zijn de ‘zachte’ competenties, competenties die niet verkregen worden via vaktechnische scholing en training.

Inleiding onderzoeksoptzet

Algemene vraagstelling in dit onderzoek is de volgende.

Welke verschillen zijn er tussen de groepen snelle werkhervatters en personen die behoren tot het zittend bestand ten aanzien van factoren die gerelateerd zijn aan werkhervattingskansen?

Verdeling van vragenlijstitems over de steekproeven. Om het onderzoek uit te voeren is een representatieve steekproef van 15000 personen getrokken uit het WW-bestand van 123.875 met een werkloosheidsduur van een jaar of langer. Op basis van de verdeling van geslacht, leeftijd, regio, bedrijfstak en recht op uitkering in dit bestand zijn vergelijkbare steekproef-trekkingen uitgevoerd op het bestand van de snelle werkhervatters (binnen een jaar van werkloosheid weer aan het werk) en van de werkenden (tenminste 5 jaar zonder uitkering aan het werk). Deze laatste 2 steekproeven van 15000 waren qua samenstelling gelijk aan die uit het zittend bestand. Aangezien de vragenlijst in zijn totaliteit te groot was (circa 550 items), werd elke steekproef van 15000 verdeeld in subgroepen van 5000 personen en wel zodanig dat de subgroepen qua samenstelling aan elkaar gelijk waren. Iedere subgroep van het zittend bestand, de groep werkhervatters en de werkenden ontvangen dus in principe een deel van alle vragen, verder aangeduid als vragenlijsten A, B en C. De samenstelling van elke vragenlijst in termen van de bovenbesproken modelvariabelen is aangegeven in tabel 2. Vragenlijst A waarin het zoeken van werk centraal staat, is niet aan de werkenden voorgelegd. Aan de werkhervatters is gevraagd om bij het beantwoorden van de vragen van lijst A zich weer in te denken in de situatie waarin ze een ww-uitkering ontvingen (retrospectief onderzoek).

Naast de modelspecifieke items bevatten vragenlijsten A, B en C tevens een gemeenschappelijke set items, aangeduid als ‘algemene lijst’. Hierin worden een aantal respondent- en contextkenmerken bevraagd zoals woonplaats (aan de hand van de postcode), leeftijd, geslacht, afkomst, opleidingsniveau en opleidingsrichting, gezinssamenstelling en financiële situatie, werkervaring, en, voorzover van toepassing, huidige werksituatie en werksituatie voorafgaande aan de werkloosheidsperiode. (Zie bijlage D.) Deze algemene lijsten zijn gelijk binnen de subgroepen van het zittend bestand, binnen de subgroepen van de groep werkhervatters en binnen de subgroepen van de groep werkenden, maar verschillen op een beperkt aantal punten tussen deze groepen. Het is bijvoorbeeld niet aan de orde om werklozen naar hun huidige baan te vragen, en werkenden naar hun baan voordat ze werkloos werden.

Analysestappen. Het doel van dit onderzoek is te komen tot een zo zuinig mogelijke set vragenlijstitems die voorspellend zijn voor werkhervattingskansen. In deze cross-sectionele benadering worden op basis van variantie-analyses in principe alle items verwijderd die geen onderscheid kunnen maken tussen de scores van personen in het zittend bestand en werkhervatters. Vervolgens wordt nagegaan in hoeverre de overblijvende goed discriminerende items samen weer (sub)schalen vormen die een bepaald construct meten. Daarbij kan het noodzakelijk zijn om eerder verwijderde items weer her op te nemen. Vervolgens worden schaaletindscores berekend in het algemeen door de itemscores te middelen en terug te rekenen naar een schaalbereik van 0-100. Ten slotte wordt middels logistische regressie onderzocht in hoeverre de aldus gevormde schaaletindscores predictieve waarde hebben ten aanzien van de kans om werk te hervatten. De invloed van de items van de algemene lijst is bij dit kansvoorspellende onderzoek tevoren uit het model verwijderd.

Tabel 2: Samenstelling van de per subgroep gebruikte vragenlijst. (WW= zittend bestand; Whv= werkhervatters; Werk= werkenden; Grp1-Grp9= groepsnummering 1-9.)(In kolom 2: aantal items.)

A	Vragenlijst A	Model	WW	Whv	Werk
0	Algemene lijst (28-25)	Algemeen	Grp1	Grp4	
1	Job search behavior (18)	TPB	Grp1	Grp4	
2	Job search self-efficacy (12)	TPB	Grp1	Grp4	
3	Job search attitude (5)	TPB	Grp1	Grp4	
4	Subjectieve norm (5+5)	TPB	Grp1	Grp4	
5	Sociale steun (12)	Wanberg	Grp1	Grp4	
6	Werkzoekintentie (7)	TPB	Grp1	Grp4	
7	Belemmeringen bij het werk zoeken (7)	Wanberg	Grp1	Grp4	
8	Belemmeringen bij het werk krijgen/ hebben (19)	Wanberg	Grp1	Grp4	
9	Job search quality (9)	Wanberg	Grp1	Grp4	
10	Job search clarity (6)	Wanberg	Grp1	Grp4	
11	Arbeidsethos (5)	Wanberg	Grp1	Grp4	
12	Arbeidsmarkt (4)	Wanberg	Grp1	Grp4	
13	Economic need (4)	Wanberg+Porosz	Grp1	Grp4	
14	Werkvermogen (3)	Wanberg	Grp1	Grp4	
B	Vragenlijst B				
0	Algemene lijst (28-25-22)	Algemeen	Grp2	Grp5	Grp8
1	Werkmotivatie (10)	Motivatatie-model	Grp2	Grp5	Grp8
2	Voor-/nadelen niet-werken (21+1)	Motivatatie-model	Grp2	Grp5	Grp8
3	Self-esteem (10)	Motivatatie-model	Grp2	Grp5	Grp8
4	Optimisme-schaal (6)	Algemeen	Grp2	Grp5	Grp8
5	Voeg (13)	Wanberg	Grp2	Grp5	Grp8
6	Attributieschaal (17)	Motivatatie-model	Grp2	Grp5	Grp8
7	Acceptatiebereidheid van werk (20)	Wanberg	Grp2	Grp5	Grp8
8	Wensen ten aanzien van baan (16)	Wanberg	Grp2	Grp5	Grp8
9	Fysieke belemmeringen (32)	Wanberg	Grp2	Grp5	Grp8
10	Werkvermogen (3)	Wanberg	Grp2	Grp5	Grp8
11	Tijdsbestedingslijst (2)	Algemeen	Grp2	Grp5	Grp8
C	Vragenlijst C				
0	Algemene lijst (28-25-22-25)	Algemeen	Grp3	Grp6	Grp7+9
1	Competentielijst (159)	competenties	Grp3	Grp6	Grp7+9
2	Big-Five (100)				Grp7

METHODE

Steekproeftrekking

De onderzoekspopulatie in dit onderzoek is opgedeeld in drie verschillende groepen. De eerste groep is de groep langdurig *werklozen* (ww'ers). De mensen in deze groep krijgen al langer dan een jaar een werkloosheidsuitkering via UWV; het zogenoemde zittend bestand. Deze groep wordt vergeleken met een groep *snelle werkhervatters* (oud-ww'ers) en een groep *werkenden*. Belangrijk kenmerk van de groep oud-ww'ers is dat ze binnen een jaar na aanvang van de werkloosheidsuitkering, weer een positie op de arbeidsmarkt heeft verworven. Tot slot is er in dit onderzoek een groep werkenden opgenomen. De mensen uit deze groep hebben in ieder geval de laatste vijf jaar geen uitkering via UWV ontvangen. De scores van de groep werkenden dient in dit onderzoek als een soort baseline ("Hoe scoort iemand die werk heeft?").

De steekproef in deze onderzoekspopulatie is uitgevoerd door het kenniscentrum van UWV. Voorwaarde voor mensen in de groep ww'ers was dat zij langer dan een jaar een werkloosheidsuitkering ontvangen. Respondenten werden aan de hand van hun sofi-nummer en de daarbij bekende persoonsgegevens geselecteerd. Na te hebben gecontroleerd op een aantal zaken (zoals buitenlandse postcode en benadering van personen voor een ander onderzoek) zijn uit de overgebleven 121605 sofi-nummers drie aselechte steekproeven getrokken (in verband met drie verschillende soorten vragenlijsten die bij dit onderzoek zijn verstuurd) van elk 5000. Bij alle steekproeven is gecontroleerd of ze op de kenmerken leeftijd, geslacht, regio, bedrijfstak en maximum duur recht op WW, overeenkwamen met het gehele zittend bestand. Geslacht, leeftijd en uitkeringsduur blijken effect te hebben op de kans op werkhervatting (De Koning e.a., 1998; Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003) en kunnen dus zorgen voor verschillen tussen de groep ww'ers en de groep werkhervatters. Ook regio en bedrijfstak kunnen zorgen voor verschillen omdat in verschillende bedrijfstakken en verschillende regio's een verschillend aantal vacatures is, waardoor er ook verschillen ontstaan in de kans op werkhervatting. Door te zorgen dat de respondenten uit alle drie de groepen gelijk zijn met betrekking tot die kenmerken kunnen de eventuele verschillen die worden gevonden niet aan betreffende kenmerken worden toegeschreven. In totaal bevat de totale steekproef van ww'ers 6269 vrouwen en 8731 mannen, in de leeftijd van 18 tot en met 64.

Voorwaarde voor de mensen uit de groep werkhervatters was dat tussen 1 april 2005 en 31 maart 2006 hun werkloosheidsuitkering wegens werkhervatting beëindigd is en dat deze uitkering maximaal een jaar heeft geduurd. Uit 70171 sofi-nummers zijn drie aselechte steekproeven van elk 5000 personen getrokken. Aangezien de groep werkhervatters qua leeftijd niet overeenkwam met het zittend bestand (zittend bestand was 'ouder'), is er bij het maken van deze steekproeven gestratificeerd op leeftijd. Daarnaast is er gecontroleerd of de steekproeven overeenkwamen met het gehele zittend bestand met betrekking tot geslacht, regio, bedrijfstak en maximum duur recht op WW. In totaal bevatte de totale steekproef van werkhervatters 6301 vrouwen en 8699 mannen, in de leeftijd van 18 tot/met 64.

De mensen uit de groep werkenden zijn geselecteerd op basis van het feit dat zij al minimaal vijf jaar onafgebroken aan het werk zijn en in die periode geen gebruik hebben gemaakt van een uitkering. Bij het maken van deze steekproef is de procedure iets anders verlopen dan bij het zittend bestand en de groep werkhervatters. Aangezien in het zittend bestand verhoudingsgewijs veel meer mensen voorkomen die in de uitzendbranche werken dan in de groep werkenden, bleek het onmogelijk om de groep werkenden overeen te laten komen met het zittend bestand met betrekking tot de variabele bedrijfstak. Uiteindelijk is er voor gekozen om de steekproef te laten bestaan uit 2 aparte groepen, namelijk werkenden-in-de-uitzend-

branche en werkenden-niet-in-de-uitzendbranche. Qua verdeling is dit gelijk getrokken aan de verdeling binnen het zittend bestand. Dit heeft geresulteerd in een groep van 1.786.844 werkenden (niet in de uitzendbranche) waar een steekproef van 13766 uit is getrokken. Deze steekproef kwam overeen met het zittend bestand met betrekking tot leeftijd, geslacht, regio en bedrijfstak. Daarnaast is er een groep van 22280 werkenden in de uitzendbranche geselecteerd, waaruit een steekproef van 1234 is getrokken. Deze steekproef kwam overeen met het zittend bestand met betrekking tot leeftijd, geslacht en regio. Tot slot zijn beide steekproeven bij elkaar gevoegd tot een totale steekproef van 15000 personen, welke willekeurig zijn verdeeld in 3 groepen. Deze steekproef bestond uit 6300 vrouwen en 8700 mannen, in de leeftijd van 18 tot en met 55+.

Voor een nadere toelichting op deze steekproeftrekking en de verdeling van het zittend bestand wordt verwezen naar bijlage 1.

Beschrijving meetinstrumenten

Algemene vragenlijst. Elke respondent werd verzocht eerst een algemene vragenlijst in te vullen. Deze lijst bestond in totaal uit 28 items voor vragenlijsten A, B en C in het zittend bestand, 25 items voor de vragenlijsten A, B en C in de groep werkhervatters en 22 items voor de vragenlijsten A, B en C in de groep werkenden. (Zie bijlage D.) Hierin werden vragen gesteld over leeftijd, geslacht, etniciteit, opleidingsniveau en -richting, arbeidsverleden, beroepsniveau en in welke bedrijfstak men graag zou willen werken (indien werkloos), type inkomen, gezinssituatie, en taalbeheersing. Ten slotte wordt aan het einde van de vragenlijst gevraagd of de respondent de vragenlijst met of zonder hulp heeft ingevuld. De gebruikte indeling van opleidingsrichtingen en niveaus en beroepssectoren en beroepsniveaus is aangeleverd door UWV. Dit zijn dezelfde indelingen als die zijn gebruikt voor het in kaart brengen van haar klantgroepen. De informatie over de respondenten die middels deze lijst verkregen wordt, is onder andere gebruikt om te controleren of de respondenten wel bij de juiste groep zijn ingedeeld (ww'ers, werkhervatters of werkenden) en om de verschillende groepen met elkaar te vergelijken met betrekking tot de wat 'hardere' kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding.

Job search behaviour. (A-1) Deze vragenlijst is gebaseerd op een bestaande lijst van Blau (1994) en Kopelman e.a. (1992) maar is aangevuld en aangepast aan dit onderzoek zoals omschreven in Schellekens (2003). De lijst bevat 4 vragen over activiteiten die door de respondenten zijn ondernomen als voorbereiding op het solliciteren zelf (omscholing, beroepskeuze, sollicitatietrainingen). De respondenten kunnen bij deze 4 vragen antwoorden met 'ja' (=1) of 'nee' (= 0). Een voorbeeld van een vraag die gesteld wordt is: 'Heeft u een beroepskeuze onderzoek gedaan of bent u van plan dit te gaan doen?' Als deze 4 vragen met 'ja' beantwoord worden zal dit duiden op een grote occupatie met sollicitatievoorbereidende gedrag. Het aantal 'ja'-antwoorden wordt geteld, gedeeld door 3 en vermenigvuldigd met 100.

Op de overige 14 vragen kunnen de respondenten aangeven welke werkzoekgedragingen ze hebben uitgevoerd gedurende hun werkloosheid. Voorbeelden van vragen die gesteld worden zijn: 'Hebt u naar aanleiding van vacatures sollicitatiebrieven verstuurd naar mogelijke werkgevers?', 'Hebt u met vorige werkgever(s) of zakencontacten gesproken over mogelijkheden voor een baan?' en 'Hebt u pogingen gedaan meer te weten te komen over de bedrijven waar u hebt gesolliciteerd, bijvoorbeeld door de internetpagina te bezoeken?'. De antwoordmogelijkheden liggen op een vierpuntsschaal lopend van '(bijna) nooit' tot 'zeer

vaak'. De eindscore wordt bepaald door het gemiddelde van de ingevulde items te bepalen nadat de scores geconverteerd zijn naar een score tussen 0-100.

Job search self-efficacy. (A-2) Zelf-vertrouwen (self-efficacy) in het zoeken naar werk is gemeten aan de hand van 12 items die zijn afgeleid van de Job Search Self-Efficacy vragenlijst van Eden (1988), Eden & Aviram (1993) en Sherer e.a. (1982). Er staan vragen in als 'Ik kan een goede indruk maken tijdens sollicitatiegesprekken' en 'Ik ben goed in staat zelf een advertentie te zetten om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan'. De lijst heeft een vijf-puntsantwoordschaal lopend van '1= helemaal mee oneens' tot '5= helemaal mee eens'. Items 8 en 11 zijn spiegelitems waarvan de score wordt gespiegeld. De eindscore wordt verkregen door de itemscores te middelen nadat de scores zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hoge score duidt hierbij op een hoge mate van self-efficacy in betreffende werkzoek-aspecten.

Job search attitude. (A-3) Deze lijst is gebaseerd op vragenlijsten uit onderzoek van Ajzen & Driver (1992), Bohner & Wänke (2002) en Vinokur & Caplan (1987). Deze zijn aangepast aan het huidige onderzoek. Attitude wordt in de vragenlijst gemeten met 4 items. De respondenten kunnen op een 5-puntschaal aangeven wat ze vinden van het zoeken naar een baan. Het gaat hierbij om tegengestelde begrippen zoals nadelig – voordelig, onprettig – prettig, uitzichtloos-kansrijk, onnodig – nodig en nutteloos – nuttig. De eindscore wordt verkregen door de scores te middelen nadat de scores zijn omgerekend naar een schaal van 0-100. Een lage score duidt op een negatieve attitude ten aanzien van het zoeken naar betaald werk, een hoge score duidt op een positieve attitude.

Subjectieve norm. (A-4) Deze lijst is gebaseerd op een bestaande lijst van Vinokur & Caplan (1987) maar is volledig op het huidige onderzoek aangepast. Respondenten moeten hier aangeven in hoeverre zij de mening van bepaalde personen (familie, kennissen, buurtbewoners en media) en instanties (UWV) over het zoeken naar een baan belangrijk vinden. Voorts zijn er 5 items waarin gevraagd wordt hoe belangrijk de respondent de mening van deze personen/ instanties vinden. Bij de tien vragen is een 5-puntsschaal gebruikt (0= zeer onbelangrijk;...; 4= zeer belangrijk). De uitkomsten van beide lijsten worden met elkaar vermenigvuldigd en omgerekend naar een score 0-100. (Eindscores van de lijst met de eerste 5 items variëren van 0-4, en worden vermenigvuldigd met scores 0-4 op de tweede lijst.) Een hoge gemiddelde score betekent dat de respondent denkt dat zijn/haar omgeving veel belang hecht aan het zoeken naar een baan en dat de respondent veel belang hecht aan de mening van de omgeving.

Sociale steun. (A-5) Deze lijst van 12 items is samengesteld in overeenstemming met de omschrijving van Wanberg e.a. (2002). Hier moeten de respondenten aangeven in welke mate ze steun ontvangen uit hun omgeving tijdens het zoeken naar een baan. Daarbij worden diverse vormen van sociale steun onderscheiden t.w. instrumentele steun (daadwerkelijk hulp bieden), informatieve steun en emotionele steun. Deze lijst heeft een vierpuntsschaal die loopt van '1= (bijna) nooit' naar '4= zeer vaak'. Voorbeelden van items uit deze lijst zijn: 'Ik heb het gevoel dat ik er helemaal alleen voor sta als het gaat om het vinden van een baan' en 'Anderen moedigen mij aan om werk te zoeken'. De itemscores worden gemiddeld en vervolgens omgezet naar een eindscore die loopt van 0-100.

Werkzoekintentie. (A-6) Vinokur & Caplan (1987) geven aan dat 1 item genoeg is om een valide oordeel te kunnen geven over de intentie. Hier is echter gekozen om 7 items te formuleren. Deze zijn gebaseerd op eerdere vertalingen en bewerkingen van een werkzoekintentie lijst van Blau (1994) en Schellekens (2003). De lijst heeft een vijfpuntsschaal die loopt van

‘1= zeer mee oneens’ tot ‘5= zeer mee eens’. Voorbeelden van items uit de lijst: ‘Ik ben van plan de komende maand er alles aan te doen om werk te vinden’ en ‘Ik ben van plan de komende maand veel tijd te steken in het vinden van een baan’. De eindscore wordt verkregen door de scores van de eerste 6 vragen om te rekenen naar een score-bereik 0-100 en vervolgens te middelen. Item 7 is een item met andere antwoordcategorieën. In item 7 dient de respondent op een 5 puntsschaal (1= ≤ 1 uur; 2= 1-5 uur; 3= 6-10 uur; 4= 11-20; 5= ≥ 21 uur) aan te geven hoeveel uren de komende maand gemiddeld per week besteed zullen worden aan het zoeken naar een baan. Dit laatste item zal apart worden gescoord.

Belemmeringen bij werk zoeken. (A-7) Deze lijst is gebaseerd op de vragen uit het Wanberg onderzoek (Wanberg e.a., 2002). Ze zijn echter aangepast aan het huidige onderzoek en hebben andere antwoordcategorieën gekregen namelijk een vijf puntsschaal lopend van ‘helemaal niet belemmerend’ tot ‘1= zeer belemmerend’ en een ‘5= niet van toepassing’ optie. De optie ‘niet van toepassing’ wordt gescoord als ‘helemaal niet belemmerend’. De respondenten kunnen hier aangeven welke belemmeringen ze ervaren bij het zoeken naar werk. Voorbeelden van belemmeringen zijn: ‘Problemen met de Nederlandse taal’ en ‘Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang’. De eindscore wordt verkregen door de scores van de eerste 6 vragen om te rekenen naar een score-bereik 0-100 en vervolgens te middelen. De interpretatie van de eindscore is: hoe hoger, des te meer belemmerend.

Belemmeringen bij het krijgen van werk. (A-8) Deze lijst is gebaseerd op vragen uit het Wanberg onderzoek (Wanberg e.a., 2002) welke zijn aangepast aan het huidige onderzoek. Bij 17 items staat de vraag centraal welke belemmeringen een werkgever volgens de respondent ervaart om de respondent aan te nemen. Hierbij wordt onder andere genoemd: leeftijd, geslacht, religieuze opvattingen, afkomst, verkeerde opleiding, problemen met de Nederlandse taal en gebrek aan (betaalbare) kinderopvang. Hier zijn ook de items te vinden die discriminatie door een werkgever in beeld brengen. Als antwoordcategorieën geldt een vijf puntsschaal lopend van ‘1= helemaal niet belemmerend’ tot ‘5= zeer belemmerend’ en een ‘niet van toepassing’ optie. De optie ‘niet van toepassing’ wordt gescoord als ‘helemaal niet belemmerend’. De eindscore wordt verkregen door de scores van de eerste 17 vragen om te rekenen naar een score-bereik 0-100 en vervolgens te middelen. De interpretatie van de eindscore is: hoe hoger, des te meer belemmerend.

Item 18 is een open vraag naar eventuele andere belemmeringen. In item 19 wordt gevraagd tot hoeveel uren/dag en dagen/week respondent in staat is om te werken.

Job search quality. (A-9) Deze lijst van 9 items bestaat uit een samenstelling van stellingen uit het Wanberg onderzoek (Wanberg e.a., 2002) en aanvullingen van de onderzoekers. Deze lijst heeft een vierpuntsschaal en loopt van ‘1= nooit’ naar ‘4= altijd’. Respondenten geven hier aan hoe de kwaliteit is van hun solliciteren. Voorbeeld items zijn: ‘Zorgen dat ik er verzorgd uitzie voor een sollicitatiegesprek’ en ‘Bij interessante vacatures extra informatie opvragen bij de werkgever voordat ik reageer’. De eindscores worden verkregen door de scores om te rekenen naar een score tussen 0-100 en vervolgens te middelen. Hoe hoger de score, hoe meer er sprake is van een hoge kwaliteit bij het zoeken van werk.

Job search clarity. (A-10) Deze lijst bestaat uit een 6 stellingen gebaseerd op het onderzoek van Wanberg (Wanberg e.a., 2002) en aangevuld met nieuwe items. Deze lijst heeft een vierpuntsschaal en loopt van ‘1= zeer mee oneens’ naar ‘4= zeer mee eens’. Respondenten geven hier aan hoe helder ze voor ogen hebben wat voor baan ze zoeken en willen. Voorbeelden van items zijn: Ik heb hulp nodig om te beslissen welk type werk ik echt leuk zal vinden’ en ‘Ik weet precies wat voor type baan ik wil vinden’. Item 2 is een spiegelitem. De eindscores

worden verkregen door de scores om te rekenen naar een score tussen 0-100 (na spiegeling van score op item 2) en deze te middelen. Hoe hoger de score, hoe meer er sprake is van een hogere helderheid bij het werk zoeken.

Wanberg Arbeidsethos (A-11). Deze lijst bestaat uit een samenstel van 5 vragen die verkregen zijn uit Hoff e.a. (1998). Voorbeeld van een item: 'Ik vind dat mensen die niet willen werken, profiteren van een ander.' De lijst heeft een vijfpuntsschaal en loopt van '1= zeer mee oneens' naar '5= zeer mee eens'. Items 1 en 5 worden gespiegeld. De eindscore wordt gevormd door de itemscores om te rekenen van 0-100 na spiegeling van de scores van items 1 en 5, en deze te middelen. Hoe hoger de eindscore des te hoger is het arbeidsethos.

Wanberg arbeidsmarkt. (A-12) Deze lijst bestaat uit vier stellingen waarop respondenten kunnen reageren en aan kunnen geven hoe perspectiefvol ze de arbeidsmarkt vinden. De lijst is vertaald en opgenomen van het Wanberg onderzoek (Wanberg e.a., 2002). Vragen als: 'Er zijn veel openstaande vacatures in het werkveld waarin ik een baan zoek' en 'Er zijn binnen mijn woonregio (heen- en terugreis samen is minder dan 2 uur) genoeg vacatures binnen het werkveld waarin ik een baan zoek' worden hier gesteld. De respondent kan antwoorden op een vierpuntsschaal die loopt van '1= zeer mee oneens' naar '4= zeer mee eens'. Item 2 is een spiegelitem. De eindscore wordt berekend door de itemscores om te rekenen van 0-100 na spiegeling van item 2, en deze te middelen. Een hoge score impliceert een positieve kijk op de arbeidsmarkt.

Economic need. (A-13) Deze lijst bestaat uit 3 vragen die Wanberg in zijn onderzoek (Wanberg e.a., 2002) heeft gebruikt en één vraag uit de POROSZ-onderzoek (Periodiek Onderzoek Regelovertreding Sociale Zekerheid) van het Ministerie van SZW. Hier wordt vooral gekeken naar de economische noodzaak van het hebben van een baan. Voorbeelden van items zijn: 'Kunt u rondkomen van uw inkomen? (Denkt u hierbij aan het inkomen van het gehele huishouden, dus eventueel ook het inkomen van uw partner.)' en 'Hoe belangrijk is het voor u, financieel gezien, om binnen 2 maanden een betaalde baan te vinden?'. De items worden in principe afzonderlijk gescoord en verwerkt.

Werkvermogen. (A-14/B-9). Om werkvermogen te meten is gebruik gemaakt van 3 schalen uit de werkvermogen monitor (Work Ability Index) van het Finse Instituut voor Bedrijfsgezondheidszorg IFOH (Liira e.a., 2000; Tuomi e.a., 1991; 1994). Het betreft een 10-puntsschaal waarop het huidige werkvermogen afgezet kan worden tegen het werkvermogen in de beste periode van het leven. (Schaalwaarden: 1= niet in staat om te werken; 10= werkvermogen in de beste periode van uw leven.) De 2 overige schalen vragen naar het werkvermogen als vooral wordt gelet op de lichamelijke eisen en op de geestelijke (psychische) eisen die het werk stelt. Beantwoording van deze vragen gebeurt op een 5-puntsschaal (1= zeer goed; 5= zeer slecht). De laatste 2 schalen worden bij de analyses gespiegeld.

Motivatatie voor werken. (B-1) Voor het meten van motivatie voor werken, is gebruikt gemaakt van een schaal van 10 items, afgeleid van een vragenlijst die is gebruikt in het onderzoek van Warr, Cook & Wall (1979) en Schellekens (2003) naar werkattitudes en psychologisch welzijn. De volledige lijst uit dat onderzoek bestond uit 8 schalen. Voor dit onderzoek is slechts 1 schaal gebruikt, te weten de schaal met betrekking tot *work involvement*, welke Warr e.a. (1979) beschrijven als '*the degree to which a person wants to be engaged in work*'. De eerste 6 items op de in deze studie gebruikte vragenlijst zijn de naar het Nederlands vertaalde items uit deze *work involvement*- schaal. De laatste 4 items zijn ten behoeve van dit onderzoek toegevoegd. In de originele vragenlijst werd gebruik gemaakt van scoring op een 7-puntsschaal.

In dit onderzoek is dit teruggebracht naar een 5-puntschaal, lopende van 1= zeer mee oneens naar 5= zeer mee eens. Voorbeelden van items uit deze lijst zijn: 'Het krijgen/hebben van werk is zeer belangrijk voor mij', 'Werk geeft inhoud aan het leven' en 'Zelfs al won ik heel veel geld in een loterij, dan nog zou ik willen (blijven) werken'.

Alle items op de lijst wijzen in dezelfde richting (hoe hoger de score, hoe hoger de motivatie voor werken). Er hoeven dus geen items gespiegeld te worden. De schaalwaarden worden omgerekend naar een schaal van 0-100 en gemiddeld.

Voor- en nadelen van niet-werken (B-2). Deze vragenlijst komt uit een proefschrift van De Goede & Maassen (1988) en omvat 22 stellingen. Zij beschreven de beleving van niet-werken onder werklozen, arbeidsongeschikten en hun (eventuele) partner. De vragenlijst probeert zowel de plezierige als onplezierige kanten van niet-werken te meten. Aan de deelnemer wordt gevraagd over specifieke voor- en nadelen van niet-werken die van toepassing zijn op hem/haar. Er worden in totaal 21 items gescoord op een 4-puntsschaal waarbij 1= 'geldt absoluut niet voor mij', 2= 'geldt in geringe mate voor mij', 3= 'geldt behoorlijk voor mij', en 4= 'geldt in zeer sterke mate voor mij'. Van de items zijn er 6 voordeel-items (itemnummers 4, 8, 11, 15, 18, 20) en 15 nadeel-items (1-3, 5-7, 9, 10, 12-14, 16, 17, 19, 21). Voorbeelditems die betrekking hebben op de nadelen van niet-werken zijn: 'Je nutteloos voelen', 'De financiële achteruitgang' en 'Het sociale isolement'. Voorbeelden van items die betrekking hebben op de voordelen van niet-werken zijn: 'Relaxen, uitrusten, uitslapen' en 'Geld krijgen zonder dat je er voor werkt'. De eindscore per schaal wordt verkregen door de items per schaal te middelen en om te rekenen naar een score tussen 0-100. Een hoge score betekent dat mensen veel voor- of nadelen ervaren aan niet-werken, een lage score betekent dat mensen juist weinig voor- of nadelen ervaren aan niet-werken. Beide scores worden apart berekend en gepresenteerd. Een hoge score betekent dat niet-werken nadeliger is.

Aan het eind van de vragenlijst wordt nog een algemene vraag toegevoegd (items 22) ontleend aan Merens-Riedstra (1975). Bij deze vraag gaat het erom om de onderzochte een oordeel over de situatie zonder werk te laten geven door de voor- en nadelen van een leven zonder betaald werk tegen elkaar af te wegen. De vraag luidt: 'Als u nu de vervelende en plezierige kanten van geen werk hebben tegen elkaar afweegt, vindt u dan alles bij elkaar genomen de situatie van niet-werken overwegend vervelend of overwegend plezierig?'. De antwoordcategorieën zijn: 1= 'overwegend voordelig', 2= 'ongeveer even voordelig als nadelig', 3= 'overwegend nadelig' en 4= 'weet ik niet'.

Zelfvertrouwen.(B-3) Voor het meten van zelfvertrouwen is gebruik gemaakt van de self-esteem-schaal van Rosenberg (Robins e.a., 2001; Rosenberg, 1965). De originele schaal is ontworpen voor het meten van gevoelens van zelfvertrouwen onder adolescenten. Deze lijst is oorspronkelijk een Engelse lijst maar werd al voor eerder onderzoek vertaald naar het Nederlands (Schellekens, 2003). De lijst bestaat uit 10 items die kunnen worden beantwoord op een 4-puntschaal, lopende van 1= zeer mee oneens tot 4= zeer mee eens. Voorbeelden van items zijn: 'Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn', 'Soms denk ik dat ik helemaal niets waard ben' en 'Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit'. Na spiegeling van de 5 spiegel-items (items 3, 5, 8, 9, 10) worden de uitkomsten omgerekend naar een schaalwaarde 0-100 en gemiddeld. Een hoge score betekent meer zelf-vertrouwen.

Optimisme-schaal (B-4). De optimisme-schaal is een vertaling van de Life Orientation Test-Revised (LOT-R) van Scheier e.a. (1992; 1994). Deze test meet individuele verschillen in algemeen optimisme/pessimisme. Onderzoek bij 4309 personen toont aan dat de test beschikt over goede psychometrische eigenschappen. De vragenlijst bestaat uit 6 stellingen waarop de respondent kan aangeven het 'zeer mee oneens' (=1) tot 'zeer mee eens' (=4) te zijn. De items

2, 4 en 5 moeten worden gespiegeld. De eindscore wordt berekend door de score om te rekenen naar een schaal 0-100 en te middelen. Een hoge score impliceert een hoge mate van optimisme.

VOEG. (B-5) De Vragenlijst Onderzoek naar Ervaren Gezondheid (VOEG; Dirken, 1967; 1969) beschrijft klachten van psychosomatische aard. Hiertoe behoren klachten zoals hoofdpijn, maagklachten of hartkloppingen, die een gevolg kunnen zijn van stress, en die vaak worden gezien als precursors van ziekte (Gaillard, 1996). Het betreft in dit geval de 13 item versie. Op elk item dient met 'ja' of 'nee' geantwoord te worden waarmee aangegeven wordt dat men het laatste half jaar wel/geen klachten ondervindt. Het aantal ja-antwoorden wordt opgeteld en gedeeld door 13. Vervolgens wordt deze score teruggerekend tot een schaal van 0-100.

Attributies voor werkloosheid. (B-6) Voor het meten van de attributies voor werkloosheid is gebruik gemaakt van een schaal van Gurney (1981) en Furnham & Rawles (1996). In het onderzoek van Furnham en Rawles (1996) is een factoranalyse uitgevoerd op deze schaal. De uit dat onderzoek resulterende items zijn voor deze studie vertaald in het Nederlands. De uiteindelijk gebruikte schaal bestaat uit 17 items, die beantwoord kunnen worden op een 4-puntschaal, lopende van 1= volledig mee oneens naar 4= volledig mee eens. Voorbeelden van items zijn: 'Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben', 'Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders (kruiwagens)' en 'Ik denk dat het aan de overheid ligt dat er zoveel werklozen zijn'.

In het onderzoek van Heaven (1995) en van Furnham & Rawles (1996) is in deze lijst in elk geval een aparte subschaal voor interne en externe attributie te onderscheiden. (Interne attributie-items: 2,3,6,8,9,12-15, 17; externe attributie-items: 1,4,5,7,10,11,16.) Op grond van een explorerende factoranalyse zal worden nagegaan of deze subschalen nog verder zijn op te delen in een schaal voor variabele en stabiele attributiestijlen. Hoge scores op deze subschalen wijzen op een sterke neiging tot het toeschrijven van de oorzaken voor (het voortduren van) werkloosheid aan de inhoud van de items. Aangezien het een summatieve schaal betreft wordt de totaalscore berekend door de scores simpelweg te middelen en om te rekenen naar een schaal van 0-100.

Acceptatiebereidheid. (B-7) Deze vragenlijst is afgeleid van een vragenlijst van Hoff & Jehoel-Gijsbers (1998) over het accepteren van bepaalde kenmerken van een nieuwe baan. Het gaat om een lijst van 20 werk(voorbereidings)kenmerken waarbij de respondent kan aangeven of die acceptabel zijn bij het zoeken en hebben van een baan. Voorbeelden van baankenmerken zijn: vuil werk, verhuizen met vergoeding, werk onder niveau en werk voor een heel laag salaris. Het antwoord wordt gegeven op een 5 puntsschaal (1= zeker niet acceptabel; 5= beslist wel acceptabel). De eindscore wordt verkregen door middeling van de itemresponschaalwaarden na omrekening van de scores naar een schaal 0-100. Een hoge score betekent een grote acceptatiebereidheid.

Wensen t.a.v. baan (B-8). De vragenlijst 'wensen ten aanzien van een baan' is afgeleid van de Job Facets Questionnaire van Furnham & Rawles (1996) welke oorspronkelijk bestond uit 17 vragen verdeeld over 5 clusters. Deze vragenlijst is vertaald en 3 vragen zijn vervangen door 2 andere (2 en 7) die betrekking hebben op sociale werkaspecten. Scores variëren van 1= 'helemaal niet belangrijk' tot 4= 'zeer belangrijk'. Voorbeelden van min of meer wenselijke baankenmerken zijn een hoog salaris, sociale contacten en de mogelijkheid om veel te leren. De eindscore wordt berekend door de scores te middelen nadat deze zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hoge score betekent dat de werkzoekende bepaalde baankenmerken zeer wenselijk vindt.

Lichamelijke beperkingen. (B-9) De lijst is eerder beschreven door Verkuilen e.a. (2003) en brengt belemmeringen met betrekking tot het uitvoeren van fysieke activiteiten in kaart. Deze lijst bestaat uit 32 items met 4 antwoordalternatieven: 1= (bijna) nooit, 2= soms, 3= vaak, 4= (bijna) altijd. Er worden 4 subschalen onderscheiden: gebruik van rug-benen (items 1-9, 16-18, 24-26); gebruik van handen-armen (items 10-15, 23), gebruik van nek-schouder (items 19-22), en gebruik van zintuigen (items 27-32). De schalen hebben een hoge item-coherentie (Cronbachs α voor de eerste 3 genoemde schalen ≥ 0.93 ; voor gebruik zintuigen: 0.82). Ook bij deze schalen worden de itemscores gemiddeld en omgerekend naar een schaal 0-100. Een hoge score betekent veel hinder of klachten hebben bij betreffende activiteiten.

Werkvermogen (B-10). Zie werkvermogen A-14.

Tijdsbestedingslijst (B-11). Dit onderdeel bestaat uit 2 vragen die genomen zijn uit een onderzoek van Schellekens (2003). In vraag 1 wordt gevraagd naar de hoeveelheid tijd die afgelopen week is besteed aan een actieve dagbesteding (sport, verenigingsactiviteiten, vrijwilligerswerk). Geantwoord kan worden aan de hand van 5 alternatieven. In vraag 2 wordt gevraagd hoe representatief de afgelopen week (en dus het antwoord bij vraag 1) is voor de gangbare dagbesteding.

Competenties. De competenties waarover mensen beschikken zijn gemeten met behulp van de vragenlijst Competenties voor Functioneren in de Arbeid (Schellekens e.a., 2005), een self-report vragenlijst. De lijst bestaat uit 159 stellingen die door de respondent zelf worden gescoord op een 4-puntsschaal, lopend van 'niet mee eens' (=1) tot 'volledig mee eens' (=4). De stellingen zijn operationalisaties van 51 voor de arbeid meest relevante competenties en geven een beeld van hoe de respondent zichzelf ziet. (Zie tabel 4.1 voor een lijst met competentie-aanduidingen en cluster-indeling; zie bijlage C voor een overzicht van de afzonderlijke items per competentie en een aanduiding van de spiegelitems.) Per competentie worden de scores op bijbehorende items gemiddeld en omgerekend in een score van 0-100. In het algemeen geldt dat hoe hoger de competentiescore des te meer men beschikt over betreffende competentie.

De lijst bevat eveneens een aantal catch-items op basis waarvan inzicht kan worden verkregen in de mate waarin verstorende antwoordtendensen bij het invullen een rol hebben gespeeld. (Catch-itemparen waarvan eerstgenoemd item steeds het positieve item is: 9-45, 10-112, 11-146, 135-34, 39-142, 68-100, 71-104, 82-147, 106-141, 128-152, 150-158.) Competentie 51 bestaat uit 5 items die specifieke vaardigheden aanduiden (items 2, 40, 74, 85 en 118).

Onderzoeksprocedure

Pilot-onderzoek. Voorafgaand aan het onderzoek heeft er een pilot-onderzoek plaatsgevonden. De vragenlijsten zijn aangeboden aan de cliëntenraad WW van het UWV. Hierin zitten mensen die een WW uitkering ontvangen. Deze raad heeft de lijst kritisch doorgewerkt. Daarna is er een pilotonderzoek geweest onder een twintigtal mensen. Hieruit zijn nog weer een aantal verbeterpunten naar voren gekomen. Aan de hand van deze punten zijn de vragenlijsten aangepast.

Overige procedure. Nadat de vragenlijsten gereed waren en de steekproef getrokken was, heeft bij het UWV de verzending plaatsgevonden. De lijsten zijn schriftelijk verzonden naar de huisadressen zover bekend bij het UWV. De respondenten ontvingen een pakketje met de vragenlijst, een begeleidende brief van het UWV, een begeleidende brief van de RuG en een

retourenveloppe. Elke groep kreeg een begeleidende brief en vragenlijst die toegespitst was op de groep. In de brieven werden de respondenten verzocht mee te werken aan het onderzoek, werd kort het doel van het onderzoek beschreven en aangegeven tot wie zich te wenden met eventuele vragen en opmerkingen. Er werd ook verzocht de lijst binnen tien dagen ingevuld retour te sturen in de meegezonden retourenveloppe.

Tijdens het vragenlijstonderzoek was zowel bij het UWV als bij de RUG een helpdesk bereikbaar om vragen te beantwoorden.

Analyse procedure

De analyses op de data van het zittend bestand en de groep werkhervatters omvat een aantal stappen om vast te stellen welke kenmerken van invloed zijn op het wel of niet behoren tot de categorie werkhervatters. Allereerst is omwille van de betrouwbaarheid een groot aantal constructen gemeten waarvan op basis van de literatuur verondersteld mocht worden dat deze van invloed zijn op de kans tot werk zoeken dan wel werk krijgen. Ondanks het feit dat het hier gaat om een retrospectief onderzoek voor de werkhervatters (er werd hun gevraagd zich weer de voorbije periode van werkloosheid voor te stellen) is de gedachte dat items die discrimineren tussen beide groepen voorlopig gerekend mogen worden tot potentiële voorspellers voor het behoren tot een van beide groepen. Of deze items echt predicerend zijn dient in een vervolgonderzoek waarin longitudinaal wordt gemeten, te worden vastgesteld. Items die niet discrimineren tussen beide groepen worden in principe verwijderd. Vervolgens worden op grond van factor-analyse en coherentie-analyse (Cronbachs α) de schaaieigenschappen van de vragenlijst vastgesteld. Aangezien inkorting van de lengte van de vragenlijst nadrukkelijk een doel is, wordt nagegaan hoe met een zo zuinig mogelijk aantal items de groepen van elkaar te onderscheiden zijn. Op basis van de resulterende factoren/ subschalen wordt de laatste stap in de analyse gezet: welke subschalen leveren een significante bijdrage aan de voorspelling van de kans dat een persoon in de categorie ‘wel werkhervatten’ of in de categorie ‘niet werk hervatten’ valt.

De itemanalyse en toetsing op groepsverschillen gebeurt met variantie-analyse (MANOVA) waarbij steeds gecorrigeerd wordt voor geslacht en leeftijd. (Geslacht wordt in het design opgenomen als extra between-factor; leeftijd (in jaren gemeten) wordt als covariabele meegenomen.) Dit is gebeurd om te corrigeren voor eventuele resterende verschillen op basis van deze kenmerken die als sleutelvariabelen hebben gefungeerd om de respondentengroepen qua samenstelling weer dezelfde getalsmatige invloed op de resultaten te laten hebben als ze zouden krijgen in de oorspronkelijke populatie.

Het onderzoek naar de schaaieigenschappen na item verwijdering is geschied met behulp van factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse waarbij met name de coherentie van de groep items centraal staat (Cronbachs α).

Om de invloed van meerdere gemeten kenmerken na te gaan op een categorie-variabele (zoals hier de nominale variabele ‘wel/geen werkhervatten’) is een logistische regressie-analyse het geschikte instrument. Hierbij wordt uitgegaan van een logistisch model van kansverhoudingen, de zgn. odds. De odds is de kans om wel werk te hervatten ($P_{\text{werkhervatten}}$) gedeeld door de kans om niet het werk te hervatten ($P_{\text{niet-werkhervatten}}$). Aangezien $P_{\text{werkhervatten}} = 1 - P_{\text{niet-werkhervatten}}$, heeft de odds een bereik van 0 ($P_{\text{werkhervatten}}$ is 0 in het quotiënt $P_{\text{werkhervatten}} / P_{\text{niet-werkhervatten}}$) tot oneindig ($P_{\text{werkhervatten}}$ is 1). Omdat liever wordt gerekend met een variabele die loopt van min naar plus oneindig wordt de zogenaamde log odds of logit (=natuurlijke logaritme van de odds) genomen. Alvorens na te gaan in welke mate de gemeten variabelen (predictoren, onafhankelijke variabelen) de kansverhouding tussen $P_{\text{werkhervatten}} / P_{\text{niet-werkhervatten}}$ beïnvloeden worden de predictoren op hun collineariteit getest. Een hoge mate van collineariteit

teit leidt namelijk tot een instabiele en onbetrouwbare schatting van de effecten (Öztürk & Akdeniz, 2000). Aan de hand van de Variance Inflation Factor (VIF) is dit te checken (Field, 2005). De VIF ligt onder 4.0 hetgeen onder de aanbevolen waarde van 10.0 ligt (Field, 2005). Voorts wordt de Hosmer & Lemeshow goodness-of-fit test genomen om na te gaan in hoeverre de data goed bij het model passen. Indien deze een niet significante waarde aangeeft mag worden aangenomen dat niet aangetoond wordt dat de voorspelde data (model) afwijken van de werkelijke data. Bij hele grote en hele kleine aantallen data moet echter rekening gehouden worden met onnauwkeurigheid van deze parameter. Bij grote steekproeven wordt al snel een gebrek aan fit geconstateerd terwijl in werkelijkheid de fit goed is.

De invloed van de predictoren op de afhankelijke variabele $P_{\text{werkhervatten}} / P_{\text{niet-werkhervatten}}$ of $\text{LN } P_{\text{werkhervatten}} / P_{\text{niet-werkhervatten}}$ wordt geschat op grond van de Nagelkerke R^2 en het Percentage of Correct Classification. Op grond van de laatste wordt aangegeven hoeveel procent van de respondenten op grond van de predictoren in het model correct (in overeenstemming met hun werkelijke klasse-indeling) wordt voorspeld. De Nagelkerke R^2 is een pseudo R^2 –maat die net als in lineaire regressie-analyses een maat van gemeenschappelijke variantie is tussen 2 (groepen) variabelen. De effecten van iedere variabele worden bovendien nog weergegeven aan de hand van de regressiecoëfficiënt B en $\text{Exp}(B)$. B geeft de geschatte effecten op de logit (of log odds), d.w.z. op de $\text{LN } P_{\text{werkhervatten}} / P_{\text{niet-werkhervatten}}$: hoe groter de waarde des te groter het effect op deze logit. Een positief getal betekent een positief effect (kans op werkhervatten neemt toe t.o.v. de kans op niet werkhervatten); een negatief getal betekent een negatief effect op deze logit. Stel dat het effect van leeftijd bijvoorbeeld 0.060 ($=B$), dan betekent het dat ieder jaar de logit om wel versus niet werk te hervatten toeneemt met 0.060. $\text{Exp}(B)$ geeft de kansverhouding en is afleidbaar uit B . Met ieder jaar neemt de kans om wel werk te hervatten vs niet werk te hervatten toe met 1.062 ($= e^{0.060}$). Met andere woorden: ieder jaar neemt de odds om werk te hervatten toe met 6.2% ($= (1.062-1)*100$). Bij een positief effect is de waarde van $\text{Exp}(B) > 1$; bij een negatief effect ligt de waarde tussen 0-1. (In dat geval wordt, om een snelle vergelijking te kunnen maken, de $1/\text{Exp}B$ berekend.)

Alle tot dusver beschreven analyses vinden plaats op gewogen gegevens waarbij de representativiteit met het zittend bestand van maart 2006 zoveel mogelijk bewaard wordt. Als sleutelvariabelen fungeren hierbij geslacht en leeftijdsklasse.

RESULTATEN

1. Algemeen deel vragenlijst

Uitgangspunt is de populatieverdeling in het zittend bestand van maart 2006, inclusief de sollicitatieplichtigen. Als sleutelvariabelen zijn daartoe de verdeling van mannen en vrouwen en de leeftijden (opgedeeld naar leeftijdsklassen van 10 jaar) genomen. (Zie tabel 1.1 in kolom 'Pop mrt 2006' van de data). De vragenlijstgegevens voor de afzonderlijke subgroepen respondenten zijn in grote lijnen vergelijkbaar. Door weging op grond van de sleutelvariabelen worden de vragenlijstgegevens aangepast aan die van de referentiepopulatie. Alle verder beschreven analyses hebben betrekking op de naar het referentiebestand gewogen gegevens.

Geslacht en leeftijd

Bij bestudering van de (herwogen) vragenlijstgegevens van de respondenten uit het zittend bestand blijkt dat er meer mannen dan vrouwen werkloos zijn ($\chi^2(1) = 147$; $P < 0.01$). De leeftijdsklassen 45-55 ($\chi^2(1) = 5$; $P < 0.05$) en 55-65 ($\chi^2(1) = 282$; $P < 0.01$) blijken aan deze scheve verdeling tussen mannen en vrouwen significant sterker bij te dragen dan de overige. De jongste leeftijdsgroep 18-34 laat een tegengesteld verdelingsverschil zien ($\chi^2(1) = 147$; $P < 0.01$).

Tabel 1.1: Absolute totalen en procentuele verdeling naar leeftijdsklasse, geslacht en leeftijdsklasse geslacht in referentie populatie (maart 2006), en repondenten in zittend bestand, werkhervatters en werkende groep. De procentuele verdeling naar geslacht en leeftijdsklasse is niet gewogen; de leeftijden wel.*

Leeftijd	geslacht	Getalsverhoudingen in percentages				Leeftijd (gem+sd in jaren)		
		Pop mrt 2006	Zittend bestand	Werkher-vatters	Wer-Kend	Zittend Best	Werk-hervatters	Wer-kend
25 t/m 34	man	1,4	0,5	0,3	0,6	31,8 (1,9)	30,4 (3,2)	29,2 (2,9)
	vrouw	2,5	1,2	1,0	1,7	31,7 (2,5)	30,7 (3,0)	30,3 (2,9)
35 t/m 44	man	10,7	5,4	5,7	6,1	41,2 (2,5)	40,5 (2,6)	39,8 (2,6)
	vrouw	11,9	8,2	9,8	10,7	40,2 (2,7)	40,1 (2,9)	39,7 (2,6)
45 t/m 55	man	19,7	18,3	18,4	16,4	50,1 (2,9)	50,2 (2,9)	49,8 (2,6)
	vrouw	16,7	16,4	22,8	18,8	50,0 (2,9)	50,4 (3,0)	49,5 (2,6)
55 t/m 65	man	24,5	33,7	29,8	29,3	58,8 (2,3)	57,6 (2,1)	58,1 (2,1)
	vrouw	12,6	16,4	12,2	16,6	58,3 (2,3)	57,1 (2,0)	58,0 (2,0)
Total		100,0	100,0	100,0	100,0			
25 t/m 34		3,9	1,7	1,3	2,2	31,7 (2,3)	30,6 (3,1)	29,9 (2,9)
35 t/m 44		22,6	13,6	15,5	16,8	40,7 (2,7)	40,3 (2,8)	39,7 (2,6)
45 t/m 54		36,4	34,7	41,2	35,2	50,1 (2,9)	50,3 (3,0)	49,6 (2,6)
55 t/m 64		37,1	50,1	42,0	45,9	58,6 (2,3)	57,4 (2,1)	58,1 (2,1)
Total		100,0	100,0	100,0	100,0			
	man	56,4	57,8	54,3	52,3	51,7 (7,8)	51,1 (7,6)	51,0 (8)
	vrouw	43,6	42,2	45,7	47,7	48,7 (8,4)	48,4 (8,2)	48,2 (8,5)
Total		100,0	100,0	100,0	100,0			
Absolute N		107362	4716	3173	3271			

Mannen blijken in het algemeen significant ouder dan vrouwen ($F(1,5174)= 13.5$, $P<0.01$) hetgeen met name geldt voor de leeftijdsgroepen 35-44 ($P<0.01$) en 55-65 jaar ($P<0.01$). Indien we bij toetsing van de leeftijd een vergelijking maken tussen de respondentgegevens van de groep zittend bestand en werkhervatters dan blijken de personen uit het zittend bestand slechts 0.6 jaar ouder hetgeen bij de grote aantallen significant is ($F(1,8596)= 47.2$, $P<0.01$).

Etniciteit

Het percentage respondenten met Nederlandse ouders is verschillend in de 3 groepen ($\chi^2(2)= 149$; $P<0.01$): in het zittend bestand is dit het geringst, in het werkend het hoogst. Dit verschil kan grotendeels worden toegeschreven aan het percentage respondenten met 2 niet-westerse ouders dat in de eerstgenoemde groep het hoogste is. (Zie tabel 1.2.)

Tabel 1.2: Procentuele verdeling van respondenten met alleen Nederlandse ouders, met 1 of 2 westerse of niet-westerse ouders in het zittend bestand, werkhervatters en werkende groep. (WL= westers land; NWL= niet-westers land.)

Geboren zelf in	Zittend Bestand (N=4716)	Werkher-Vatters (N=3173)	Werkend (N=3271)
Nederland			
+ 2 ouders Ned	82,1	87,1	91,7
+ 1 ouder WL	2,0	2,1	1,2
+ 1 ouder NWL	1,2	1,5	1,3
+ 2 ouders WL	0,2	0,3	0,2
+ 2 ouders NWL	0,9	0,9	0,8
+ 1 ouder WL/NWL	0,0	0,3	0,0
Westers land			
+ 2 ouders Ned	0,4	0,3	0,3
+ 1 ouder WL	0,3	0,4	0,1
+ 1 ouder NWL	0,0	0,0	0,0
+ 2 ouders WL	2,8	2,3	1,2
+ 2 ouders NWL	0,0	0,0	0,0
+ 1 ouder WL/NWL	0,0	0,0	0,0
Niet-westers land			
+ 2 ouders Ned	0,3	0,7	0,4
+ 1 ouder WL	0,0	0,0	0,0
+ 1 ouder NWL	0,3	0,3	0,3
+ 2 ouders WL	0,1	0,0	0,0
+ 2 ouders NWL	9,3	3,6	1,9
+ 1 ouder WL/NWL	0,1	0,1	0,0
Missing	N=177	N=97	N=55

Begrijpen Nederlandse taal

Het begrijpen van de Nederlandse taal blijkt een klein maar significant verschil op te leveren in de 3 onderzochte groepen ($\chi^2(2)= 127$; $P<0.01$): het percentage mensen met problemen met het Nederlands begrijpen is groter in het zittend bestand. (Zie tabel 1.3.)

Tabel 1.3: Procentuele verdeling van antwoorden van respondenten op de vraag of ze de Nederlandse taal begrijpen opgesplitst naar het zittend bestand, werkhervatters en werkende groep.

Problemen met het begrijpen van nederlandse taal?	Zittend Bestand (N=4716)	Werkhervatters (N=3173)	Werkend (N=3271)
Nee	93,4	97,3	98,3
Ja, een beetje	5,1	2,4	1,6
Ja, veel	1,2	0,2	0,2
Ja, ik begrijp niet	0,2	0,0	0,0
Missing	N=54	N=64	N=54

Samenstelling huishouden en huishoudelijk inkomen

Eén persoons huishoudens komen vaker voor in het zittend bestand, terwijl huishoudens van 4 of meer personen beduidend minder in het zittend bestand voorkomen ($F(1,8592)=44$, $P<0.001$). (Zie voor gegevens in tabel 1.4.)

In het zittend bestand zitten minder respondenten met een partner en inwonende kinderen dan in de twee andere groepen ($\chi^2(2)=11$; $P<0.01$). (Zie tabel 1.4.) In samenhang hiermee zien we in het zittend bestand minder respondenten met zorg voor kinderen en partner, en meer zonder zorgnoodzaak.

Het aantal huishoudens met 1 inkomen is beduidend groter in het zittend bestand dan in de andere groepen ($\chi^2(2)=60$; $P<0.01$). Mutatis mutandis geldt dat het aantal huishoudens met meer dan 1 inkomen kleiner is in het zittend bestand vergeleken met de andere groepen. Van de huishoudens met 1 inkomen blijken deze in het zittend bestand het meest gekoppeld te zijn aan het hoofdkostwinnerschap ($\chi^2(1)=52$; $P<0.01$). (In tabel 1.4 is dit aangegeven als het percentage dat onderdeel is van het 1 persoons-inkomen.)

Tabel 1.4: In procenten per groep (zittend bestand, werkhervatters en werkenden) het aantal personen in het huishouden, welke medebewoners, voor wie gezorgd wordt, aantal inkomens per huishouden en of respondent zelf kostwinner is.

	Zittend Bestand (N=4716)	Werkher- vatters (N=3173)	Werkend (N=3271)
# personen in huishouden (vraag 6)			
- 1 persoons	20,2	16,9	10,4
- 2 persoons	42,4	40,0	42,4
- 3 persoons	16,0	17,6	16,2
- 4 persoons	14,8	19,3	21,9
- >4 persoons	6,5	6,2	9,1
Medebewoner(s) (vraag 7)			
- partner	69,9	76,0	84,1
- Inwonende kinderen	39,4	44,8	48,3
- Ouders, broers/zussen	2,2	1,4	1,7
- Andere inwonenden	1,8	1,0	0,7
Zorg voor (vraag 8)			
- kinderen	39,7	46,0	49,8
- ouders	5,1	4,5	6,5
- partner	44,0	46,1	51,7
- anderen	1,7	1,2	1,4
- niemand anders	35,8	33,5	27,3
Aantal vaste inkomens van			
- 1 persoon	44,8	36,4	29,4
(w.o. hoofdkostwinner)	(16,9)	(11,8)	(8,4)
- 2 personen	50,1	56,2	62,4
- > 2 personen	5,2	7,4	8,2
Hoofdkostwinnerschap			
- respondent zelf	57,8	66,1	63,5
- ander dan respondent	39,2	29,4	31,7
- partner en respondent	3,0	4,5	4,8

In een vooranalyse met logistische regressie en op grond van inhoudelijke overwegingen zijn vragen 6, 7 en 8 (zie tabel 1 voor inhoud van deze vragen) opnieuw gecombineerd tot een vraag over de woonsituatie (alleenstaand/ samenwonend) en het hebben van (thuiswonende) kinderen voor wie al of niet gezorgd wordt. Aangezien vragen 7 en 8 additioneel op vraag 6 geen significante invloed hebben op de kansverhouding om wel/niet in het zittend bestand te verkeren zijn deze verwijderd uit de definitieve analyse. Het blijkt dat het percentage samenwonenden/gehuwden met thuiswonende kinderen die verzorgd worden, kleiner is in het zittend bestand vergeleken met die in de groep werkhervatters, terwijl het percentage personen dat geen (thuiswonende) kinderen heeft in het zittend bestand groter is in vergelijking met dat in de groep werkhervatters. (χ^2 (4)= 33; $P < 0.01$)

Tabel 1.5: Percentages respondententen in zittend bestand en onder werkhervatters dat alleenstaand of samenwonend/gehuwd is en al of niet zorgtaken heeft m.b.t. (thuiswonende) kinderen.

	Zittend bestand (n=4716)	Werkherv (n=3173)
Alleenstaande met thuisw kinderen met zorgtaken	5,5	4,6
Alleenstaande met thuisw kinderen zonder zorgtaken	0,7	0,6
Samenwonenden met thuisw. Kinderen met zorgtaken	30,7	36,9
Samenwonenden met thuisw. Kinderen zonder zorgtaken	2,6	2,5
Personen zonder (thuiswonende) kinderen	60,5	55,4
totaal	100,0	100,0

Opleiding

Het gemiddelde opleidingsnivo is lager in het zittend bestand dan in beide andere groepen. (Zie tabel 1.6a.) ($F(2,11655)=121$; $P<0.01$) –Hiertoe is een nieuwe, vijfdeling gemaakt waarbij 0=geen opleiding (vgl 1 in tabel 1.6a); 1= basisonderwijs (vgl. 2); 2= vmbo, mavo e.a. (vgl 3 en 4); 3= mbo, vwo, e.a. (vgl 5 en 6); 4= hbo, wo (vgl 7 en 8).- Het percentage respondenten met geen afgeronde opleiding en alleen basisonderwijs is hoger, en het percentage met als hoogste opleiding MBO, HBO en WO als hoogst afgeronde opleiding is lager in het zittend bestand dan in de beide andere groepen.

Tabel 1.6a: Procentuele verdeling van antwoorden van respondenten uit de 3 groepen (zittend bestand, werkhervatters en werkenden) op de vraag welke de hoogst afgeronde opleiding is.

Hoogst afgeronde opleiding	Zittend Bestand (N=4716)	Werkhervatters (N=3173)	Werkend (N=3271)
1=Geen opleiding afgemaakt	7,0	3,3	2,3
2=Basisonderwijs	8,8	5,2	3,8
3=VMBO,IVO,ULO, LTS, LHNO,ea	23,0	22,4	22,5
4=MAVO, MULO	13,7	10,6	12,0
5=MBO, MTS, MEAO, INAS, ea	18,7	21,5	24,6
6=HAVO, VWO, MMS, HBS,e.a.	7,9	8,3	8,1
7=HBO	15,8	20,7	20,3
8=WO	5,1	8,0	6,4
Totaal	100,0	100,0	100,0
Anders	N=135	N=68	N=43
Missing	N=91	N=34	N=49

Voor wat betreft de gekozen opleidingsrichting (zie ook tabel 1.6b) blijken de grootste verschillen naast *geen onderwijs afgerond* en *basisonderwijs*, in het feit dat *techniek* en *gezondheid en welzijnszorg* minder zijn gekozen in het zittend bestand dan in de 2 overige groepen. Opvallend is ook dat het aantal dat andere opleidingen dan de aangeduide koos beduidend groter is in het zittend bestand (16,2%; n= 763) dan in de overige groepen (werkhervatters= 14,1%, n= 449; werkenden= 12,9%, n= 420). ($\chi^2(12)=162$; $P<0.01$)

Tabel 1.6b: Procentuele verdeling van antwoorden van respondenten uit de 3 groepen (zittend bestand, werkhervatters en werkenden) op de vraag welke de richting was van hun hoogst afgeronde opleiding.

Richting hoogst afgeronde opleiding	Zittend Bestand (N=4716)	Werkher-Vatters (N=3173)	Werkend (N=3271)
N.v.t. (geen afgeronde opleiding)	19,7	11,5	8,6
Geen richting (basisonderwijs)	13,2	7,9	6,7
TL (theoretische leerweg, VMBO)	5,5	6,6	5,3
Landbouw, milieu, nat. Omgeving	2,5	4,3	3,9
Techniek	22,4	28,1	26,8
Natuurwetenschappen	2,3	1,6	1,8
Economie	10,5	10,1	9,9
Recht en openbare orde	1,5	1,3	1,3
Gezondheid en welzijnszorg	10,2	14,1	25,6
Onderwijs	5,7	5,7	4,1
Taal/letteren/cultuur	3,4	4,4	2,6
Gedrag- en maatschappijwetens	3,2	4,4	3,4
Totaal	100,0	100,0	100,0
Anders	N=763	N=449	N=420
Missing	N=610	N=400	N=346

Werksituatie

Er is geen verschil aantoonbaar tussen de groepen voor wat betreft hun totaal aantal gewerkte jaren tot dusver ($F(2,12122) = 2.4$; $P = 0.09$). (Zie tabel 1.7.)

Ten aanzien van hun urenbesteding gedurende de week laten de groepen wel een onderling significant verschil zien met betrekking tot het aantal betaalde werkuren ($F(2,12122) = 1691$; $P < 0.01$), met betrekking tot het aantal onbetaalde werkuren (vrijwilligerswerk) ($F(2,12122) = 188$; $P < 0.01$), en met betrekking tot het aantal uren werkloosheid ($F(2,12122) = 3880$; $P < 0.01$). Aan de verschillen wordt op grond van post hoc analyses door alle groepen bijgedragen. Uren werkloosheid/week en onbetaalde werkuren/week zijn het grootste, en betaalde werkuren/week zijn het geringst in aantal in het zittend bestand.

Tabel 1.7: Aantal jaren werkervaring, urenbesteding per week en aantal werkgevers per laatste 5 jaar en aantal keren dat zelf ontslag is genomen, uitgesplitst naar zittend bestand, werkhervatters en werkenden. In de cellen van kolommen 2, 3 en 4 staan gemiddelden (standaarddeviaties).

	Zittend Bestand (N=4716)	Werkher-Vatters (N=3173)	Werkend (N=3271)
Aantal gewerkte jaren	28,5 (15,3)	28,9 (14,0)	29,2 (11,6)
Uren betaald werk/week	12,0 (26,6)	33,8 (13,6)	32,3 (11,4)
Uren onbetaald werk/week	8,8 (26,1)	2,5 (14,4)	1,5 (9,3)
Uren werkloos/week	31,2 (23,8)	2,9 (14,8)	0,9 (9,2)
Aantal verschillende werk/5 jaar	1,9 (1,5)	2,6 (1,9)	1,0 (0,6)
Aantal keren zelf ontslag genomen	0,4 (0,9)	0,5 (1,0)	0,1 (0,5)

Er is eveneens sprake van significante groepsverschillen in het aantal verschillende werkgevers dat respondenten hebben gehad gedurende de laatste 5 jaar ($F(2,11862) = 1017$; $P < 0.01$) en het aantal keren dat ze zelf ontslag hebben genomen ($F(2,11862) = 190$; $P < 0.01$).

De werkenden geven aan het minst aantal keren van werkgever te hebben gewisseld gedurende de afgelopen 5 jaar. Tevens kan in combinatie met de volgende vraag dat het hierbij in 10% van de keren vrijwillig ontslag betrof. Opgemerkt dient te worden dat de werkenden bij de steekproeftrekking ook geselecteerd zijn op het feit dat ze gedurende tenminste 5 jaar een aaneengesloten dienstverband hebben gehad. De werkhervatters zijn het meest gewisseld van werkgever en in circa 20% vrijwillig. De respondenten uit het zittend bestand zitten met gemiddeld 1,9 werkgevers tussen de 2 andere groepen in. Het gaat hierbij eveneens in circa 20% om vrijwillig ontslag.

Er blijken duidelijke en significante ($\chi^2(8) = 80$; $P < 0.01$) verdelingsverschillen te bestaan in welke bedrijfstakken respondenten werkten voordat ze werkloos werden. De toetsing is uitgevoerd op een onderverdeling van bedrijfstakken in 9 clusters (exclusief de frequenties in antwoordcategorie 'anders'), zoals terug te vinden is in tabel 1.8. In bijlage 2 is een overzicht te vinden van de bedrijfstakaanduidingen zoals deze in de vragenlijst zijn opgenomen. De grootste verschillen tussen zittend bestand en werkhervatters manifesteren zich in de *Bouw* en *Gezondheidszorg, Welzijn & Cultuur* waarin bij de werkhervatters een groter percentage werkt dan in het zittend bestand werd aangegeven.

Tabel 1.8: Percentages respondenten in zittend bestand en onder werkhervatters dat aangeeft in welke groep bedrijfstakken ze zaten op het moment dat ze werkloos werden, alsook het percentage per groep bedrijfstakken waarin de werkhervatters en werkenden nu zitten. (Cijfers verwijzen naar de oorspronkelijke bedrijfstakbenamingen zoals in bijlage 2 is opgenomen.)

	Bedrijfstak waar respondent voor WW en/of nu werkzaam is.	Zittend Bestand voor WW (N=4716)	Werkhervatters voor WW (N=3173)	Werkhervatters nu (N=3173)	Werkend nu (N=3271)
1	Industrie (7-19)	24,1	21,4	16,5	18,7
2	Landbouw & visserij (1-6)	7,8	7,1	5,8	6,0
3	Bouw (20-21)	5,1	10,3	9,1	6,5
4	Handel & reparatie (22)	2,6	2,6	2,1	2,9
5	Transport & Communicatie (23-25)	4,6	4,7	4,4	4,5
6	Fin. Dienstverl (26-27)	3,9	3,1	3,1	2,8
7	Overige dienstverl (28-30)	15,3	15,5	13,9	13,0
8	Gezondheid, Welzijn, Cult (31-32)	10,4	12,1	14,6	24,1
9	Onderwijs & Overheid (33-34)	6,3	6,6	11,4	6,5
10	Anders	19,8	16,5	19,1	15,1
	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0
	Missing N=	162	172	75	81

In tabel 1.8 is eveneens aangegeven hoe groot de uitstroom is binnen de groep werkhervatters van bedrijfstak voor hun werkloosheid naar bedrijfstak na werkloosheid. De *industrie, landbouw & visserij* en *overige dienstverlening* vertoont een opvallend vermindering in bezetting na vergeleken met voor werkloosheid, terwijl de trend de andere kant op wijst voor *Gezondheid, Welzijn & Cultuur* en *onderwijs & overheid* en *anders*: werkhervatters werkten in de laatstgenoemde bedrijfstakken juist vaker na dan voorafgaande aan hun werkloosheid. In tabellen 1.8a-b is te zien dat de meeste respondenten weer terugkomen in hun eigen bedrijfstak. De *Bouw*, *Gezondheid, Welzijn & Cultuur* en *Onderwijs & Overheid* laten daarin de hoogste percentages terugkeerders zien.

Tabel 1.8a: Absoluut aantal respondenten onder werkhervatters dat aangeeft in welke groep bedrijfstakken ze zaten op het moment dat ze werkloos werden in relatie tot de bedrijfstak waarin ze terecht zijn gekomen na hun werkloosheid. (Cijfers in kantlijnen verwijzen naar de bedrijfstakbenamingen zoals in tabel 1.8 is opgenomen. Achter elke bedrijfstak in de linker kolom staat aangegeven hoeveel personen na werkloosheid in een bepaalde bedrijfstak terechtkwam)

	Na1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totaal
Voor1	365	21	20	9	18	8	35	31	36	93	636
2	21	116	4	2	2	0	17	17	7	23	209
3	18	4	222	1	9	0	12	1	11	28	306
4	6	0	2	30	2	2	9	9	7	9	76
5	13	1	1	1	67	2	13	6	14	21	139
6	3	1	0	0	1	47	12	5	16	10	95
7	24	9	7	7	8	13	248	43	54	42	455
8	4	1	4	1	3	2	23	264	25	31	358
9	5	0	0	2	6	9	11	14	132	15	194
10	32	13	11	4	14	10	37	47	33	289	490
	491	166	271	57	130	93	417	437	335	561	2958

Tabel 1.8b: Percentage respondenten onder werkhervatters dat aangeeft in welke groep bedrijfstakken ze zaten op het moment dat ze werkloos werden in relatie tot de bedrijfstak waarin ze terecht zijn gekomen na hun werkloosheid. (Cijfers in kantlijnen verwijzen naar de bedrijfstakbenamingen zoals in tabel 1.8 is opgenomen. Achter elke bedrijfstak in de linker kolom staat aangegeven welk percentage personen na werkloosheid in een bepaalde bedrijfstak terechtkwam. Gemarkeerd zijn de waarden >10%)

	Na1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totaal
Voor1	57,4	3,3	3,1	1,4	2,8	1,3	5,5	4,9	5,7	14,6	100
2	10,0	55,5	1,9	1,0	1,0	0,0	8,1	8,1	3,3	11,0	100
3	5,9	1,3	72,5	0,3	2,9	0,0	3,9	0,3	3,6	9,2	100
4	7,9	0,0	2,6	39,5	2,6	2,6	11,8	11,8	9,2	11,8	100
5	9,4	0,7	0,7	0,7	48,2	1,4	9,4	4,3	10,1	15,1	100
6	3,2	1,1	0,0	0,0	1,1	49,5	12,6	5,3	16,8	10,5	100
7	5,3	2,0	1,5	1,5	1,8	2,9	54,5	9,5	11,9	9,2	100
8	1,1	0,3	1,1	0,3	0,8	0,6	6,4	73,7	7,0	8,7	100
9	2,6	0,0	0,0	1,0	3,1	4,6	5,7	7,2	68,0	7,7	100
10	6,5	2,7	2,2	0,8	2,9	2,0	7,6	9,6	6,7	59,0	100
	16,6	5,6	9,2	1,9	4,4	3,1	14,1	14,8	11,3	19,0	100

De vraag welke de invloed op werkhervatting is van andere factoren vervat in de vragenlijst-gegevens van het algemene gedeelte, is onderwerp van de volgende paragraaf.

Voorspellers voor werkhervatting uit het algemene deel

Voorbereiding analyses

Voor het vaststellen van de invloed van variabelen op de kansverhouding tussen behoren tot het zittend bestand versus behoren tot de groep werkhervatters is een aantal stappen gezet. Evenals ten behoeve van de bespreking van de antwoordfrequenties zijn de bestanden van beide groepen respondenten allereerst gewogen naar het zittend bestand van maart 2006. Daarbij is ervoor gezorgd dat de proportie mannen en vrouwen, alsmede de leeftijdsopbouw (ingedeeld in leeftijdsklassen van 10 jaar van 25 t/m 65) representatief is voor het zittend bestand van genoemde periode.

De tweede stap bestond uit het selecteren van de potentiële voorspellers (vragen) uit het algemene deel van de vragenlijst. Voor deze analyse zijn vragen uitgesloten die niet bevraagd zijn bij beide groepen. Dit betreft voor het zittend bestand de vragen 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 27 en 28. Voor de groep werkhervatters vervallen om deze reden vragen 17, 20, 21, 22, 23 en 24. Daarnaast zijn alle vragen met open antwoorden uitgesloten van kwantitatieve analyses. Verder zijn een aantal controlevragen gebruikt om na te gaan of betreffende respondent terecht tot de juiste groep is gerekend. Dit betreft de vragen 14 in beide groepen (het aantal uren dat respondent werkt resp. werkloos is), en vraag 19 in zittend bestand en 25 van de groep werkhervatters (soort uitkering die u ontvangt). Deze zullen weinig toegevoegde waarde hebben voor de analyse. Tenslotte is de richting van de hoogste opleiding (vraag 12 in beide groepen) niet meegenomen omdat hier circa 29% data missing waren, en vaak twijfels bestonden omtrent de correcte invulling van een deel van de overige data. (Voorlopig is de regionale spreiding van de respondenten (vraag 1= postcode) ook buiten het model gelaten.)

Op grond van frequentie-analyses en betekenis zijn een aantal vragen bewerkt of gecombineerd. (Zie voor een overzicht ook bijlage 3.)

- Vraag 4 die betrekking heeft op de etniciteit, heeft buiten de autochtone respondent met Nederlandse ouders en de allochtone niet-westerse respondent met niet-westerse ouders zeer geringe frequenties (zie tabel 1.2). Vandaar dat de indeling wordt: autochtoon met Nederlandse ouders, autochtoon met 1 of 2 niet-Nederlandse ouders, westers allochtone respondent, niet westerse allochtone respondent.
- Vraag 5 vervalt omdat circa 99% uit beide groepen aangeeft geen of weinig problemen te hebben met het begrijpen van de Nederlandse taal. Bovendien valt te verwachten dat de respondenten met problemen ook reeds getraceerd zijn via vraag 4.
- Vragen 6/7/8 zijn opnieuw gecombineerd tot een vraag over het hebben van thuiswonende kinderen voor wie al of niet gezorgd wordt. (Zie tabel 1.8.)
- Vraag 10 is gedichotomiseerd: 0= niet hoofdkostwinner; 1= hoofdkostwinner.
- Vraag 11 heeft slechts 5 opleidingsniveaus. Alternatief 2/3 (VMBO e.a. & MAVO/MULO), 4/5 (MBO e.a. & HAVO/VWO) en 6/7 (HBO/WO) zijn samengevoegd. (Zie voor beschrijving oorspronkelijke klassifikatie in tabel 1.6a.)
- Vraag 20 zittend bestand (vraag 18 werkhervatters) is opgedeeld in grotere bedrijfstakgroepen (zie tabel 1.8 en bijlage 2) hetgeen resulteert in een reductie van 34 naar 9 categorieën.

Als voorbereiding op de logistische analyses is een collineariteitstest (collinearity diagnostics) uitgevoerd om na te gaan hoe sterk de samenhang is tussen het aantal gewerkte jaren en de leeftijd. De tolerantie bleek niet laag en de VIF (Variance inflation factor) niet groot ($VIF < 4.0$) voor de individuele variabelen. Wanneer predictoren sterk samenhangen kunnen er, net als in lineaire regressie-analyses, vreemde resultaten ontstaan.

Analyse-resultaten

Om de invloed na te gaan van een of meer variabelen (onafhankelijke variabelen of voorspelers) op een afhankelijke variabele (voorspelde variabele) i.c. het feit dat iemand behoort tot het zittend bestand dan wel tot de groep werkhervatters, is een regressie analyse een goed hulpmiddel. Aangezien de afhankelijke variabele op nominaal niveau is gemeten en slechts 2 categorieën kent (wel/niet behoren tot de groep werkhervatters) en omdat onder de onafhankelijke variabelen zich ook voor wat betreft het meetniveau een mix van variabelen bevindt, is een logistische regressie geschikt om deze invloed te bepalen. In een logistisch model wordt uitgegaan van kansverhoudingen of odds. In het onderhavige onderzoek kan met logistische regressies worden bepaald wat de kans is om niet werkloos (werkhervatter) te zijn gedeeld door de kans om wel werkloos te zijn. Dus: $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$. Beide kansen zijn bij elkaar opgeteld 1. Om de invloed van de onafhankelijke variabelen te bepalen wordt een regressiemodel gecreeerd waarin alle te onderzoeken variabelen zijn opgenomen. Bij regressieanalyse wordt in een eerste stap de variantie van leeftijd en geslacht, voorzover aanwezig, uit het model gehaald. Zodoende kan de invloed worden bepaald van de overige variabele op de odds $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$.

Tabel 1.9: Overzichtsmodel van (veranderingen in) χ^2 , het bijbehorende aantal vrijheidsgraden (df), het percentage correct geklassificeerde respondenten en een pseudo-maat voor de verklaarde variantie (Nagelkerke R^2) in een stepdown logistische regressieanalyse waarbij leeftijd en geslacht in een aparte stap als eerste zijn uitgepartialiseerd. (Alle stappen zijn significant bij $P < 0.01$.)

Variabelen IN bij opeenvolgende stappen	Improve χ^2	Model χ^2	Model Df	Correct Class	Nagelkerke r^2	Code-Ring
Model 0: Constante				59,1%		
Model 1: Leeftijd	15,4	15,4	1	59,1%	0,003	Alg02
Model 2:						
# werkgevers voor WW	266,9	266,9	1	61,4%	0,057	alg15
# gewerkte jaren	107,4	374,4	2	63,2%	0,078	Werkjaar
Hoogst genoten opleiding	133,9	508,2	6	65,0%	0,103	Ralg11
# huishoudinkomens	59,2	567,4	8	64,9%	0,115	ralg09
Wel/geen hoofdkostwinner	94,6	662,0	9	65,3%	0,132	Ralg10
Bedrijfstak	52,3	714,3	18	65,5%	0,142	alg24k09
Etniciteit	24,1	738,4	21	66,1%	0,146	RALg04
# huisgenoten	8,0	746,4	22	66,1%	0,148	alg06cor

Allereerst is de de goodness-of-fit test van Hosmer & Lemeshow ($\chi^2 = (8) = 26,1$, $P = 0.001$) berekend die significante verschillen aangeeft tussen de frequenties zoals die in de data worden waargenomen en de frequenties zoals die door het model voorspeld worden. Bij heel grote steekproeven geeft de test vaak ten onrechte aan dat er verschillen zijn terwijl het model toch goed bij de data past.

In tabel 1.9 is te zien dat hoewel beide bestanden gecorrigeerd zijn om representatief te zijn voor het zittend bestand van maart 2006, er toch sprake is van een significante kansverandering die toe te schrijven is aan leeftijd als continue variabele. Dit heeft alles te maken met de leeftijdsverdeling binnen de leeftijdsklassen. De verandering is echter zeer gering wanneer gelet wordt op de Nagelkerke R^2 ($= 0.003$) (een indicatie voor de gemeenschappelijke variantie tussen beide variabelen) en de predictiesterkte in de klassifikatietabel die beide nauwelijks verandering laten zien ten opzichte van het nul model (alleen de constante). Het is van belang

op te merken dat bij deze bestandsgrootte ook zeer kleine invloeden snel als significant worden bestempeld.

Na uitpartialisering van leeftijd en geslacht blijkt de Nagelkerke R^2 toe te nemen van 0.003 naar 0.148 indien de overige geselecteerde variabelen in een stepdown (LR) logistische regressie in het model worden betrokken op grond van een significante ($P < 0.01$) verbetering in predictiekracht. De verbeterde predictiekracht wordt ook gereflecteerd in het verbeterd resultaat bij herklassificatie van de respondenten in beide groepen op grond van het eindmodel ten opzichte van het startmodel (van 59.1% bij het startmodel tot 66.1% bij het eindmodel). In tabel 1.10 is een gedetailleerder beeld te vinden van de effecten die zijn weergegeven in overzichtstabel 1.9.

- Etniciteit (Ralg04). De kans op werkhervatting vs niet werk hervatten ten opzichte van het vergelijkingscriterium (d.i. iemand die autochtoon is en eveneens Nederlandse ouders heeft) is 0.56 keer kleiner voor een niet-westerse allochtoon (ongeacht de etniciteit van de ouders). De overige groepen verschillen in dit opzicht niet significant van het vergelijkingscriterium.
- #huisgenoten (alg6cor: 1-9). De kans op werkhervatting vs niet werk hervatten neemt met elke persoon extra in het huishouden toe met 7.6% (1.076 maal).
- #huishoudinkomens (Ralg09). De kansverhouding op werkhervatting vs niet werk hervatten ten opzichte van iemand met 1 vast inkomen binnen het huishouden is 1.82 maal groter bij iemand met 2 vaste inkomens, en 2.29 keer groter bij iemand met meer dan 2 inkomens.
- Wel/geen hoofdkostwinner (Ralg10). De kansverhouding op werkhervatting vs niet werk hervatten ten opzichte van iemand die geen hoofdkostwinner is, is 92% (1.92) groter bij iemand die wel hoofdkostwinner is.
- Hoogst genoten opleiding (Ralg11). De kansverhouding op werkhervatting vs niet werk hervatten ten opzichte van iemand met een HBO-WO opleiding blijkt 0.30 keer zo klein bij iemand met geen afgeronde opleiding, 0.47 maal zo klein bij iemand met alleen basisonderwijs (incl. lager onderwijs, speciaal onderwijs), 0.63 keer zo klein bij iemand met een VMBO, VBO, IVO, ULO, LEAO, LTS, LHNO, Huishoudschool, LBO, en 0.80 zo klein bij iemand met een MBO (MTS, MEAO, MHNO, INAS, Middelbare detailhandelschool, MBA/ SPD-1) en HAVO, HBS, VWO.
- #gewerkte jaren (werkjaar). Per jaar dat iemand meer werkervaring heeft neemt de kansverhouding op werkhervatting vs niet werk hervatten toe met 2.9% of een factor 1.029).
- #werkgevers (alg15). Te zien is dat de log-odds toeneemt met 0.279 per werkgever, hetgeen betekent dat kansverhouding per werkgever verandert met 1.321. Ofwel, de kans om wel versus niet werk te hervatten neemt met 32.1% toe per keer dat van werkgever gewisseld is.
- Bedrijfstakgroep (alg24k09). De kans op werkhervatting vs niet werk hervatten ten opzichte van iemand die voor de werkloosheidsperiode in de industrie werkte is 95.6% (1.956 maal) groter voor iemand die in de bouw heeft gewerkt. Een zwakker effect (27.5% groter) is te zien in de Gezondheid, Cultuur en Welzijn-sector. De overige bedrijfstakken laten op dit punt geen significante verschillen zien.

Tabel 1.10: Resultaten van forward stepdown logistische regressie-analyse (selectiecriterium: aan-nemelijkheidsratio= likelihood ratio) voorzover deze bijdragen aan een significante verbetering van het model. In opeenvolgende kolommen zijn opgenomen een beschrijving van de variabele, de bij de analyse gebruikte codering, de B-coëfficiënt met standaard error (S.E.), de significantie (volgens Wald criterium) en de exp(B). Onder exp(B) zijn bij de waarden <1 tussen haakjes ook de 1/exp(B) waarden weergegeven.

Variabelen	code	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Leeftijd (25-65 jaar)	alg02	-0,030	0,005	0,000	(1,020 ⁻¹) 0,980
Etniciteit: autochtoon (0=ieder)	RALg04			0,000	
Autochtoon(1=respond excl.ouders)	RALg04(1)	0,107	0,127	0,402	1,113
Allochtoon (2=westers)	RALg04(2)	-0,010	0,150	0,945	(1,010 ⁻¹) 0,990
Allochtoon (3=niet-westers)	RALg04(3)	-0,573	0,117	0,000	(1,774 ⁻¹) 0,564
# huisgenoten (1-9)	alg06cor	0,073	0,026	0,005	1,076
# inkomens: 1 inkomen (1-3)	ralg09			0,000	
2 inkomens	ralg09(1)	0,600	0,068	0,000	1,822
> 2 inkomens	ralg09(2)	0,827	0,128	0,000	2,286
Hoofdkostwinner (0=niet/1=wel)	Ralg10	0,654	0,067	0,000	1,923
Opleiding: HBO-WO (=0)	Ralg11			0,000	
Geen opleiding afgemaakt (=1)	Ralg11(1)	-1,195	0,155	0,000	(3,304 ⁻¹) 0,303
Alleen basisschool (=2)	Ralg11(2)	-0,748	0,130	0,000	(2,112 ⁻¹) 0,473
VMBO etc (=3)	Ralg11(3)	-0,470	0,075	0,000	(1,601 ⁻¹) 0,625
MBO-VWO (= 4)	Ralg11(4)	-0,228	0,074	0,002	(1,257 ⁻¹) 0,796
# werkjaren (1-50)	werkjaar	0,028	0,004	0,000	1,029
# werkgevers laatste 5 jaar (0-6)	alg15	0,279	0,018	0,000	1,321
Bedrijfstak (0-9): industrie (=0)	alg24k09			0,000	
Landbouw & Visserij	alg24k09(1)	0,064	0,115	0,581	1,066
Bouw	alg24k09(2)	0,671	0,114	0,000	1,956
Handel & Reparatie	alg24k09(3)	0,004	0,169	0,981	1,004
Transport & Communicatie	alg24k09(4)	0,028	0,135	0,836	1,028
Financiële Dienstverlening	alg24k09(5)	-0,190	0,148	0,198	(1,209 ⁻¹) 0,827
Overige Dienstverlening	alg24k09(6)	0,047	0,089	0,596	1,048
Gezondheid, Cultuur, Welzijn	alg24k09(7)	0,243	0,100	0,015	1,275
Onderwijs & Overheid	alg24k09(8)	-0,046	0,123	0,710	(1,047 ⁻¹) 0,956
Anders	alg24k09(9)	0,046	0,086	0,589	1,047
	Constant	-2,101	0,281	0,000	0,122

2. Vragenlijst A

Analyse-resultaten

De analyses bestaan uit drie delen. Allereerst is, met het oog op het inkorten van het totale aantal items in de vragenlijst, nagegaan welke items niet discrimineren tussen het zittend bestand en de groep werkhervatters. Daarnaast is nagegaan hoe de factorstructuur van de vragenlijsten is bij weglating van deze items en eventuele items die niet duidelijk correleren met een van de aldus gevormde factoren. Voor de bespreking en de analyses van dit deel wordt verwezen naar bijlage A.

Het tweede deel van de analyses bestaat uit een overzicht van de resultaten (gemiddelden en standaard deviaties) per groep per nieuw gevormde factor, en een toetsing op verschillen tussen het zittend bestand en de werkhervatters.

Het derde deel van de analyses is gericht op het bepalen van de samenhang tussen de kansverhouding om te behoren tot de groep werkhervatters vs de groep werklozen enerzijds en de scores op de vragenlijsten uit deel A anderzijds nadat de variantie welke verklaard wordt door het algemene deel van de vragenlijst (zie 'Voorspellers voor werkhervatting uit het algemene deel') uitgepartialiseerd is. Van de vragenlijsten uit deel A worden alleen de opgeschoonde en geextraheerde factoren of subschalen gebruikt.

Vergelijking van resultaten tussen groepen op factorniveau

Uit de analyses die in bijlage A zijn weergegeven komen een aantal factoren naar voren. Deze zijn in tabel 2.1 aangegeven en globaal omschreven. Ten aanzien van Job Search Behavior dient verduidelijkt te worden dat de vragenlijst bestaat uit twee onderdelen: het A-deel omvat de items m.b.t. sollicitatie-voorbereidingen waarop alleen met ja/nee wordt geantwoord; het B-deel bevat de overige items. Beide delen zijn afzonderlijk geanalyseerd, en voor beide delen staan ook de analyseresultaten van oude en nieuwe structuur vermeld in tabel 2.1. In tabel 2.2 zijn gemiddelden (en standaarddeviaties en N) van het zittend bestand en werkhervatters weergegeven en de toetsingsresultaten van een vergelijking tussen deze gegevens.

Uit de resultaten blijkt het volgende.

- 1) Werkhervatters scoren hoger op *het benaderen van potentiële werkgevers* en *het vinden van bedrijfsinformatie* in de vragenlijst Job-search-behaviour, terwijl de werklozen hoger scoren op *sollicitatie-voorbereidingen* en *het benaderen van kennissen en open sollicitaties richten aan bedrijven*.
- 2) Ten aanzien van self-efficacy laten werklozen een hogere score zien op het punt van self-efficacy in *sollicitatievoorbereidingen* en *bedrijven benaderen*, terwijl werkhervatters meer denken te kunnen op het punt van *een goede indruk maken*.
- 3) Met betrekking tot job attitude hebben werklozen een positievere *valentie* (voordelig, prettig) terwijl werkhervatters in hun periode van werkloosheid meer de houding hadden van het is *nuttig en noodzakelijk* dat ik een betaalde baan zoek.
- 4) Bij subjectieve norm scoren de werkhervatters hoger hetgeen betekent dat ze aangeven dat het *belang dat de directe omgeving hecht aan het hebben van betaald werk* hoger is.
- 5) Steun bij het zoeken naar een baan scoort hoger bij de werkhervatters voorzover het betrekking heeft op de *daadwerkelijke steun (informatieve en instrumentele steun)*. De werkhervatters scoren lager voor wat betreft het ontvangen van *emotionele steun*.
- 6) De *werkzoekintentie* en *het aantal uren dat men werk gaat zoeken in de komende maand* blijkt hoger te scoren bij werkhervatters.
- 7) Bij belemmeringen naar het zoeken van werk scoren de werkhervatters lager dan het zittende bestand.
- 8) Ook bij belemmeringen bij het krijgen van werk scoren de werkhervatters lager dan het zittend bestand voor wat betreft *gezondheidsproblemen, allochtone oriëntatie* en het

hebben van een *inadequate opleiding en werkervaring*. In het verlengde van voorgaande scores ligt ook de score op het *aantal uren dat iemand zegt te kunnen werken elke week*: dit was hoger bij de werkhervatters ten tijde van hun werkloosheid dan bij de huidige werklozen.

- 9) De kwaliteit van het solliciteren v.w.b. een *zorgvuldige sollicitatievoorbereiding* alsook v.w.b. het *selectief zijn in de keuze van de vacatures* scoort hoger bij de werkhervatters.
- 10) Ten aanzien van *het helder voor de geest hebben wat voor baan je ambieert* kan niet worden aangetoond dat beide groepen verschillend scoren.
- 11) Arbeidsethos scoort hoger bij de groep werkhervatters dan bij het zittend bestand. Een hoge score betekent dat men vindt dat je hoort te werken als het kan en niet behoort te leven van een uitkering.
- 12) De mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt in de ogen van de respondenten worden niet verschillend gescoord door personen uit de twee onderzochte groepen.
- 13) Met betrekking tot economic need is er geen verschil tussen beide groepen v.w.b. het kunnen *rondkomen van hun inkomen*. Wel vinden de werkhervatters dat het *hebben van een betaalde baan tot een beter inkomen* leidt en dat *het krijgen van een betaalde baan binnen 2 maanden* voor hen belangrijker was.
- 14) Werkvermogen, algemeen, lichamelijk en psychisch, wordt door de werkhervatters als hoger ingeschat dan door personen in het zittend bestand.

Tabel 2.1: Resultaten van itemselectie en factor-analyse. Aantal factoren (#fact), aantal items per factor (#items) en de verklaarde variantie en Cronbachs α van zowel de oude als nieuwe factorstructuur.

Resultaten itemselectie en factoranalyse	Originele/ nieuwe structuur		Originele structuur		Cronbach α nieuwe structuur
	# fact	# items	% var	Cronb α	
1. Job search Behaviour (\uparrow = meer behaviour)	4	18			
- 1= sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3)	1	3	44	0.56	0.61
- 2= benaderen potentiële werkeverers (11,15,16)	1	3	50	0.83	0.74
- 3= vinden vacatures en bedrijfsinformatie (5,7,13,18)	1	4			0.69
- 4= benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	1	3			0.63
2. Job search Self-efficacy (\uparrow = meer self-efficacy)	3	12	59	0.85	
- 1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6)	1	6			0.82
- 2= bedrijf benaderen (7,9)	1	2			0.76
- 3= indruk maken (8,10,11,12)	1	4			0.68
3. Job search attitude	1	5	52	0.77	
- 1= valentie (1,2) (\uparrow = positiever)	1	2			0.75
- 2= nut, noodzaak (3,5) (\uparrow = nuttiger, nodiger)	1	2			0.79
4. Subjectieve norm (\uparrow = mening van anderen belangrijker)	1	5	54	0.76	
- 1= subj norm directe omgeving (1,2,3)	1	3			0.83
5. Sociale steun (\uparrow = meer steun)	2	12	59	0.88	
- 1= steun bij vinden baan (1,2,4,5,10)	1	5			0.82
- 2= informatieve+emotionele steun (8,11,12)	1	3			0.84
6. Werkzoekintentie	1	7	59	0.88	
- 1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (\uparrow = meer werkzoekint)	1	5			0.89
- 2= #baanzoekuren komende maand (7) (\uparrow = meer uren)	1	1			
7. Belemmeringen bij zoeken naar werk (\uparrow =meer belemmerd)	2	7	46	0.59	
- 1= gezondheidsbelemmeringen (1,2) incl nvt	1	2			0.55
- 2= zorgtaken als belemmeringen (4,5) incl. Nvt	1	2			0.37
- 3= vervoer en financiën als belemmeringen (3,7) incl nvt	1	2			0.37
8. Belemmeringen bij werk krijgen (\uparrow = meer belemmerd)	6	17	60	0.77	
- 1=beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	1	4			0.61
- 2= allochtone oriëntatie (8,11,12) incl nvt	1	3			0.71
- 3= opleiding werkervaring (6,7)	1	2			0.77
- 4= aantal uren/week kunnen werken (19) (\uparrow = meer uren)	1	1			
9. Job search quality (\uparrow = meer search quality)	3	9	61	0.74	
- 1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3)	1	3			0.66
- 2= selectief solliciteren (4,5)	1	2			0.57
10. Job search clarity (\uparrow = meer job search clarity)	2	6	52	0.54	
- 1= job search clarity (1,2,5,6)	1	4			0.60
11. Arbeidsethos	2	5	56	0.19	
- 1= arbeidsethos (2,3,4) (\uparrow = hoger arbeidsethos)	1	3			0.55
12. Arbeidsmarkt (\uparrow =naar eigen perceptie betere arbeidsmarkt)	1	4	56	0.72	
- 1= Arbeidsmarkt (1,3,4)	1	3			0.76

Tabel 2.2: Gemiddelde eindscores (en standaarddeviaties en N) van de schalen (factoren) geëxtraheerd uit de vragenlijsten, onderscheiden per groep. (P-waarden hebben betrekking op toetsresultaten van variantie-analyse na correctie van de invloed van leeftijd en geslacht.) (Scorebereik: 0-100.)

Factor-aanduidingen	Zittend bestand			Werkhervatters			P _≤	Code
	n	mean	sdev	n	mean	sdev		
1.Job search Behaviour (↑= meer job search behaviour)								
- 1= sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3)	1586	40,5	35,5	1088	18,7	28,4	0,00	Mjsba
- 2= benaderen potentiële werkevers (11,15,16)	1569	34,7	23,1	1107	41,2	21,6	0,00	Mjsbbf1
- 3= vinden vacatures en bedrijfsinformatie (5,7,13,18)	1601	67,5	21,7	1130	69,8	19,7	0,03	Mjsbbf2
- 4= benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	1585	51,7	24,7	1124	45,8	23,3	0,00	Mjsbbfr
2.Job search Self-efficacy (↑= meer self-efficacy)								
- 1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6)	1606	67,2	22,3	1127	62,0	19,9	0,00	Mjssef1
- 2= bedrijf benaderen (7,9)	1613	69,4	27,2	1128	64,4	28,9	0,00	Mjssef2
- 3= indruk maken (8,10,11,12)	1601	70,9	19,8	1121	75,6	18,2	0,00	Mjssef3
3.Job search attitude								
- 1= valentie (1,2) (↑= positievere attitude)	1511	69,0	28,0	1090	55,0	29,3	0,00	Mattf1
- 2= nut, noodzaak (3,5) (↑= nuttiger, nodiger)	1519	76,1	28,6	1093	84,4	22,7	0,00	Mattf2
4.Subjectieve norm (↑= mening anderen belangrijker)								
- 1= subj norm directe omgeving (1,2,3)	1246	48,0	26,1	954	53,6	25,0	0,00	Msubnf2
5.Sociale steun (↑= meer steun)								
- 1= inform + instrum steun bij vinden baan (1,2,4,5,10)	1606	29,0	19,6	1126	35,2	19,6	0,00	Msostf1
- 2= emotionele steun (8,11,12)	1601	54,2	24,7	1123	50,1	24,8	0,00	Msostf2
6.Werkzoekintentie								
- 1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (↑= meer werkzoekint)	1597	63,8	26,1	1132	81,2	16,6	0,00	Mwzif1
- 2= #baanzoeken komende maand (7) (↑= meer uren)	1565	43,6	26,9	1112	52,1	26,7	0,00	Mwzif2
7.Belemmeringen bij zoeken werk (↑=meer belemmerd)								
- 1= gezondheidsbelemmeringen (1,2) incl nvt	1636	19,6	26,3	1141	10,6	19,8	0,00	Mbzwc1
- 2= zorgtaken als belemmeringen (4,5) incl Nvt	1636	7,8	16,8	1141	5,3	14,1	0,02	Mbzwc2
- 3= vervoer en financiën als belemmeringen (3,7) incl nvt	1636	15,0	22,5	1141	11,4	19,4	0,02	Mbzwc3
8.Belemmeringen bij werk krijgen (↑= meer belemmerd)								
- 1=beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	1636	19,9	21,9	1141	8,1	14,1	0,00	Mbkwa1
- 2= allochtone oriëntatie (8,11,12) incl nvt	1636	4,5	14,3	1141	1,5	7,2	0,00	Mbkwa2
- 3= opleiding werkervaring (6,7)	1636	27,6	31,4	1141	18,7	25,9	0,00	Mbkwa3
- 4= aantal uren/week kunnen werken (19) (↑= meer uren)	1482	31,3	10,3	1065	35,4	8,0	0,00	Mbkwa19

Tabel 2.2 (vervolg): Gemiddelde eindscores (en standaarddeviaties en N) van de schalen (factoren) geextraheerd uit de vragenlijsten, onderscheiden per groep. (P-waarden hebben betrekking op toetsresultaten van variantie-analyse na correctie van de invloed van leeftijd en geslacht.) (Scorebereik: 0-100.)

	Zittend bestand			Werkhervatters				Code
	N	Mean	sdev	n	mean	sdev	P _≤	
9.Job search quality (↑= meer search quality)								
- 1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3)	1601	80,6	22,7	1126	84,4	19,9	0,03	Mjsqf1
- 2= selectief solliciteren (4,5)	1607	64,4	24,3	1129	69,0	21,9	0,00	Mjsqf2
10.Job search clarity								
- 1= job search clarity (1,2,5,6) (↑= meer job search clarity)	1597	74,8	19,5	1126	77,1	17,8	0,16	Mjscf1
11.Arbeidsethos								
- 1= arbeidsethos (2,3,4) (↑= hoger arbeidsethos)	1608	56,2	26,4	1128	60,8	25,4	0,00	Marbetf1
12.Arbeidsmarkt (↑= vlgs eigen perceptie betere arbeidsmarkt)								
- 1= Arbeidsmarkt (1,3,4)	1596	36,0	26,2	1127	34,3	26,1	0,09	Mwanbf1
13.Economic need								
- 1= goed rondkomen (1) (↑= beter)	1614	43,4	26,2	1128	43,5	26,1	0,86	Enpo1
- 3= door betaalde baan beter inkomen (3) (↑= beter)	1601	83,5	27,3	1130	92,4	21,0	0,00	Renpo3
- 4= belangrijk (=↑) binnen 2 maanden betaald werk (4)	1594	51,2	39,1	1130	75,5	31,3	0,00	Enpo4
14.Werkvermogen (↑= beter)								
- 1= algemeen werkvermogen nu (0-100)	1600	67,2	24,4	1121	80,0	19,1	0,00	Mrwv01
- 2= lichamelijk werkvermogen (0-100)	1607	64,0	28,9	1126	80,7	22,5	0,00	Mrwv02
- 3= psychisch werkvermogen (0-100)	1603	71,2	27,9	1123	80,2	23,1	0,00	Mrwv03

Voorspellers voor de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$

Als voorbereiding op de logistische analyses is een collineariteitstest (collinearity diagnostics) uitgevoerd om na te gaan of er tussen bepaalde variabelen een sterke samenhang is. Zoals eerder vermeld bleek de VIF (Variance inflation factor) < 4.0 voor de individuele variabelen. Verder werden tevoren variantie-analyses uitgevoerd op de vragenlijst-eindscores op factorniveau. Variabelen die niet significant bleken te zijn werden verwijderd uit de logistische regressie-analyses om aldus kanskapitalisatie-effecten zoveel mogelijk te beperken. In bijlage 3 worden de algemene variabelen opgesomd die eveneens in de analyse zijn betrokken.

Tabel 2.3: Overzichtsmodel van (veranderingen in) χ^2 , het bijbehorende aantal vrijheidsgraden (df), het percentage correct geklassificeerde respondenten en een pseudo-maat voor de verklaarde variantie (Nagelkerke R^2) in een stepdown logistische regressieanalyse waarbij de items van het algemene vragenlijstdeel (model 1-2) in een aparte stap als eerste zijn uitgepartialiseerd. (Alle stappen zijn significant bij $P < 0.01$ volgens het Wald-criterium. Zie in tabel 2.2 voor betekenis van codering in laatste kolom)

Variabelen IN het model bij opeenvolgende stappen	Impr ove χ^2	Model χ^2	Model Df	Correct Class	Nagel- kerke r^2	Code- ring
<i>Model 0</i>				56,0		
<i>Model 1</i>				56,4	0,004	
<i>Model 2</i>				64,3	0,146	
<i>Model 3</i>						
1- 1= sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3) (\uparrow =meer job search behaviour)	175,0	175,0	1	71,3	0,271	mjsbA
6- 1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (\uparrow =werkzoekint)	163,6	338,6	2	74,8	0,375	mwzif1
2- 1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6) (\uparrow = meer self-efficacy)	176,0	514,5	3	78,3	0,476	mjssef1
3- 1= valentie (1,2) (\uparrow = positievere attitude)	124,8	639,4	4	80,0	0,541	mattf1
8- 1=beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	54,3	693,7	5	80,7	0,568	mbkwaf1
13- 4= belangrijk binnen 2 maanden betaald werk (4)	28,7	722,4	6	81,5	0,581	maenpo4
1-4 = benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	20,9	743,3	7	82,4	0,591	mjsbBfr
5- 1= inform + instrum. steun bij vinden baan (1,2,4,5,10) (= meer steun)	23,8	767,1	8	82,8	0,602	msostf1
8- 4= aantal uren/week kunnen werken (19) (\uparrow = meer uren)	10,7	777,7	9	83,4	0,607	mbkwa19
5- 2= emotionele steun (8,11,12) (\uparrow = soc steun)	9,9	787,7	10	83,9	0,612	msostf2
2- 2= bedrijf benaderen (7,9) (\uparrow = meer self-eff)	9,8	797,5	11	84,6	0,616	mjssef2
2- 3= indruk maken (8,10,11,12) (\uparrow = meer self-eff)	11,0	808,5	12	83,7	0,621	mjssef3
7- 1= gezondheidsbelemmeringen bij zoeken naar werk (1,2) incl nvt	7,3	815,9	13	84,7	0,625	mbzwcfl
14- 2= lichamelijk werkvermogen (\uparrow = beter)	10,2	826,1	14	83,9	0,629	mrww02
3- 2= nut, noodzaak (3,5) (\uparrow = nuttiger, nodiger)	6,0	832,1	15	84,0	0,632	mattf2
4- 1= subj norm directe omgeving (1,2,3) (\uparrow = meer belangrijk)	5,2	837,2	16	84,1	0,634	msubnf2
9-1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3) (\uparrow = meer search qual)	4,7	841,9	17	84,5	0,636	mjsqf1
6- 2= #baanzoekuren komende maand (7) (\uparrow = meer uren)	5,4	847,4	18	84,7	0,639	mwzif2
1- 2= benaderen potentiële werkgevers (11,15,16) (\uparrow = meer job search)	4,7	852,0	19	85,2	0,641	mjsbBf1

Allereerst is de goodness-of-fit test van Hosmer & Lemeshow ($\chi^2(8) = 7.2$; $P = 0.52$) berekend die laat zien dat het model de data goed voorspelt.

Na uitpartialisering van de invloed van de interceptwaarde en de items uit het algemene deel van de vragenlijst blijkt de Nagelkerke R^2 toe te nemen van 0,146 naar 0,641 indien 19 geselecteerde variabelen uit het vragenlijstdeel A in een stepdown (LR) logistische regressie in het model worden betrokken op grond van een significante ($P < 0.01$) verbetering in predictiekracht van het dan ontstane model. De verbeterde predictiekracht wordt ook gereflecteerd in het verbeterd resultaat bij herklassificatie van de respondenten in beide groepen op grond van het eindmodel ten opzichte van het startmodel (van 64,3% bij het startmodel tot 85,2% bij het eindmodel). (Zie tabel 2.3.) (De bijdrage van items uit het algemene gedeelte beliep 56.0% tot 64,3% voor de predictiekracht, en 0.004 tot 0,146 voor de Nagelkerke R^2 .) In tabel 2.4 is een gedetailleerder beeld te vinden dan in tabel 2.3 van de invloed die iedere predictor heeft op de afhankelijke variabele in termen van log odds (onder kolom B weergegeven) en percentages kansverhoudingsveranderingen ($\text{Exp}(B)$). Aangezien alle variabelen binnen tabel 2.4 op een schaal van 0-100 zijn weergegeven (m.u.v. 8-4: aantal uren/week kunnen werken) kan de sterkte van hun invloed op de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ onderling worden vergeleken binnen het model.

Tabel 2.4: Resultaten van forward stepdown logistische regressie-analyse (selectie criterium: aanneemelijkheidsratio = likelihood ratio) voorzover deze bijdragen aan een significante verbetering van het model. In opeenvolgende kolommen zijn opgenomen een beschrijving van de variabele, de bij de analyse gebruikte codering, de B-coëfficiënt met standaard error (S.E.), de significantie (volgens Wald criterium) en de $\text{exp}(B)$. Onder $\text{exp}(B)$ zijn bij de waarden < 1 ook de $1/\text{exp}(B)$ waarden weergegeven.

Variabelen in het regressiemodel	Code	B	S.E.	Sig.	Exp(B)	1/Exp(B)
1-1= sollicitatie-voorbereidingen (=meer job search behaviour)	mjsbA	-0,026	0,003	0,000	0,974	1,027
1-2= benaderen potentiële werkeverers (11,15,16)	mjsbBf1	0,009	0,004	0,031	1,009	
1-4= benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	mjsbBfr	-0,021	0,004	0,000	0,979	1,021
2-1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6) (= meer self-eff)	mjssef1	-0,049	0,006	0,000	0,952	1,050
2-2= bedrijf benaderen (7,9) (= meer self-eff)	mjssef2	-0,012	0,003	0,000	0,988	1,012
2-3= indruk maken (8,10,11,12) (= meer self-eff)	mjssef3	0,017	0,005	0,001	1,017	
3-1= valentie (1,2) (= positievere attitude)	matf1	-0,035	0,003	0,000	0,966	1,035
3-2= nut, noodzaak (3,5) (= nuttiger, nodiger)	matf2	0,012	0,004	0,004	1,012	
4-1= subj norm directe omgeving (1,2,3) (= meer belangrijk)	msubnf2	-0,008	0,004	0,024	0,992	1,008
5-1= inform + instrum steun bij vinden baan (1,2,4,5,10) (=meer)	msostf1	0,028	0,005	0,000	1,028	
5-2= emotionele steun (8,11,12) (= meer steun)	msostf2	-0,012	0,004	0,001	0,988	1,012
6-1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (= meer werkzoekint)	mwzif1	0,053	0,006	0,000	1,055	
6-2= #baanzoekuren komende maand (7) (= meer uren)	mwzif2	-0,008	0,003	0,014	0,992	1,008
7-1= health belemmeringen bij zoeken naar werk (1,2) incl nvt	mbzwcf1	0,017	0,005	0,001	1,017	
8-1= beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	mbkwaf1	-0,041	0,006	0,000	0,960	1,041
8-4= aantal uren/week kunnen werken (19) (= meer uren)	mbkwa19	-0,035	0,011	0,002	0,966	1,035
9-1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3) (= meer se qu)	mjsqf1	0,011	0,005	0,016	1,011	
13-4= belangrijk (=) binnen 2 maand betaald werk (4) (0-100)	Maenpo4	0,012	0,002	0,000	1,013	
14-2= lichamelijk werkvermogen (2) (= beter) (0-100)	mrwv02	0,014	0,004	0,001	1,014	
	Constant	-1,230	0,965	0,203	0,292	3,422

Het blijkt dat per schaaleenheid de kans op werkhervatten afneemt bij die predictoren waarbij de werkhervatters lager scoren dan de werklozen. Dit geldt niet voor de variabelen *subjectieve norm directe omgeving* (4-1), *baanzoekuren komende maand* (6-2), *gezondheidsbelemmeringen bij het zoeken naar werk* (7-1) en het *aantal uren/week kunnen werken* (8-4). Minder self-efficacy (2-1) (in termen van het hebben van *zelfvertrouwen in het goed kunnen voorbereiden van sollicitaties*) scoort hierop het meest negatief met een kansvermindering van 5% per score-eenheid gevolgd door *belemmeringen ten gevolge van gezondheidsbeperkingen* (8-1) met 4.1% per score-eenheid. Het lijkt erop dat bij schaal 2-1 (*zelfvertrouwen in het goed kunnen voorbereiden van sollicitaties*) en enkele andere schalen waarop gemiddeld hoger

wordt gescoord door het zittend bestand dan door de werkhervatters, het bezig zijn met werk-zoeken typisch een bezigheid is voor de werklozen hetgeen daardoor een negatieve invloed heeft op de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$. De schaal *werkzoekintentie* (6-1) begunstigt met 5.5% per score-eenheid de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ ten gunste van werkhervatting. *Informatieve en instrumentele ondersteuning bij het zoeken naar werk* (5-1) levert een positieve bijdrage van 2.8% per score-eenheid aan de kansverhouding.

Belemmeringen bij het zoeken naar werk t.g.v. gezondheidsproblemen (7-1) verhoogt de odds $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ vreemd genoeg, terwijl *belemmeringen bij het krijgen van werk vanwege gezondheidsproblemen* (8-1) wel afbreuk doen aan de werkhervattingskans. Het is mogelijk dat het omzetten van de score ‘niet van toepassing’ naar ‘helemaal niet belemmerend’ teveel ties heeft opgeleverd en vreemde effecten op de variantie binnen deze variabele heeft veroorzaakt. Overigens geldt dat punt ook voor de schaal ‘*belemmeringen bij het hebben/krijgen van werk*’ terwijl daar de voorspelde richting volgens de verwachting is, namelijk meer belemmeringen leveren meer problemen op het hebben/krijgen van werk. De verschillen in gemiddelden tussen het zittend bestand en de werkhervatters zijn wel in de verwachte richting. Eveneens is het onverwacht dat de logodds negatief is bij het *aantal uren/week weer kunnen werken*. Hierbij gaat het om het werkelijke aantal uren waaraan de (log) odds gerelateerd is. Per uur dat men denkt weer te kunnen werken wordt de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ 0.96 kleiner.

Op basis van tabel 2.3 kan worden gesteld dat een toename in de Nagelkerke r^2 van 0.146 naar 0.641 bereikt kan worden op basis van 54 van de 121 vragenlijstitems, hetgeen een toename van circa 21% impliceert in predictief vermogen. Op basis van formele analyses zouden de vragenlijstvariabelen opgenomen in tabel 2.3 het eerste in aanmerking komen voor vervolgonderzoek.

3. Vragenlijst B

De analyses bestaan uit drie delen, net als aangegeven bij vragenlijst A, t.w. een reductie van het aantal items door niet differentierende items uit de vragenlijsten te verwijderen voorzover verantwoord op basis van factoranalyse; toetsing op verschillen tussen groepen op de overgebleven factoren of subschalen, en onderzoek naar de predictieve waarde van de overgebleven subschalen ten aanzien van de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$.

Vergelijking van resultaten tussen groepen op factorniveau

Uit de analyses die in bijlage B zijn weergegeven komen een aantal factoren naar voren. Deze zijn in tabel 3.1 aangegeven en globaal omschreven. De Cronbachs α van de nieuwe factoren blijkt globaal genomen bevredigend ($\alpha > 0.60$) m.u.v. (financiële) onzekerheid (2-3: $\alpha = 0.57$), (positieve items) optimisme (4-2: $\alpha = 0.53$), externe stabiele attributie (6-4: $\alpha = 0.26$) en goede arbeidsvoorwaarden (8-3: $\alpha = 0.54$).

In tabel 3.2 zijn gemiddelden (en standaarddeviaties en N) van het zittend bestand, werkhervatters en werkenden weergegeven en de toetsingsresultaten van een vergelijking tussen gegevens van het zittend bestand en werkhervatters. Uit de resultaten blijkt dat de werkhervatters hoger scoren op *arbeidsmotivatie* (1-1), *nadelen van niet-werken m.b.t. malaise-effecten* (2-1 en 2-2) (ze vinden dat niet-werken vooral nadelen heeft die zich uiten in malaise-effecten), *nadelen m.b.t. het algemeen oordeel* (2-5) (niet-werken is overall gesproken meer nadelig dan voordelig), *zelfvertrouwen* (3-1 en 3-2), optimisme (4-1 en 4-2), *interne (variabele en stabiele) attributie voor het krijgen van een baan* (6-1 en 6-3) (variabel= 'als je zelf maar veel inzet vertoont krijg je wel werk' en stabiel= 'als je maar genoeg bagage hebt krijg je wel werk'), *acceptatiebereidheid* (7-1, 7-2, 7-3, 7-4, 7-5), *wensen t.a.v. een baan* (8-1 en 8-3) (belangrijk vinden dat een baan hoog scoort op Karasek-kenmerken en arbeidsvoorwaarden) en *werkvermogen* (10-1, 10-2, 10-3). Het zittend bestand scoort hoger op de *VOEG* (5-1, 5-2, 5-3), *externe attributie voor het krijgen van een baan* (6-2 en 6-4) (variabel= 'je moet gewoon geluk hebben om een baan te krijgen' en stabiel= 'er zijn gewoon te weinig banen'), *lichamelijke beperkingen* (9-1, 9-2, 9-3) (behalve het gebruik van zintuigen), *het hebben van allerlei activiteiten (11-1)* (*vrijwilligerswerk, verenigingsactiviteiten, etc.*). Ten aanzien van de *VOEG* kan worden gesteld dat op de hier gebruikte 13 itemlijst een score >3.7 een hoog risico op gezondheidsproblemen betekent. Omgerekend hebben de personen uit het zittend bestand gemiddeld een score 4.2, de werkhervatters 3.0 en de werkenden 2.8.

Tabel 3.1: Resultaten van itemselectie en factor-analyse. Aantal factoren (#fact), aantal items per factor (#items) en de verklaarde variantie en Cronbachs α van zowel de oude als nieuwe factor-structuur. (* betekent geen items opgenomen.)

Resultaten itemselectie en factoranalyse	# fact	# items	Originele structuur		Cronbachs α nieuwe structuur
			% Var	Cronb α	
1.Arbeidsmotivatie (\uparrow = meer motivatie)	2	10	52.7	.81	
- 1=Arbeidsmotivatie (2,6,8,9,10)	1	5			.83
2.Voor-/nadelen van niet werken: (\uparrow = meer nadelen)	3	15	65.2	.93	
2- 1= gezondheids-/malaise-problemen (7,9,14,17,19,21)	1	6			.87
2- 2= psychosociale-/malaise-problemen (2,3,5,6)	1	4			.89
2- 3= (financiële) onzekerheid (1,12)	1	2			.57
2- (vervalt=voordelen niet werken) (4,8,11,15,18,20)	2	6	57.9	.64	
3.Self-esteem (\uparrow = meer self-esteem)	2	10	53.8	.82	
3- 1= negatief zelf-vertrouwen (spiegelitems) (3,5,9,10)	1	4			.76
3- 2= positief zelf-vertrouwen (1,2,6,7)	1	4			.77
4.Optimismeschaal (\uparrow = meer optimisme)	2	6	57.0	.63	
4- 1= optimisme (negatieve items/spiegel-items) (2,4,5)	1	3			.66
4- 2= optimisme (positieve items) (1,3,6)	1	3			.53
5.VOEG (\uparrow = meer gezondheidsklachten)	3	13	51.9	.84	
5- 1= algemene vermoeidheid (5,10,12,13)	1	4			.81
5- 2= maag-hartklachten (1,3,8)	1	3			.67
5- 3= bewegingsapparaatklachten (4,7,9)	1	3			.63
6.Attributielijst	4	17	50.8	.65	
6- 1= interne variabele attr (\uparrow = ww'er moet harder proberen)(6,9,14)	1	3			.71
6- 2= externe var attr (\uparrow = ww'er moet meer geluk hebben) (1,4,7,16)	1	4			.68
6- 3= interne stabiele attr (\uparrow = ww'er moet bagage hebben)(2,3,13)	1	3			.63
6- 4= externe stabiele attr (\uparrow = voor ww'er geen banen)(5,11)	1	2			.26
7.Acceptatiebereidheid (\uparrow = meer acceptabel)	6	20	65.3	.84	
7- 1= variabele/afwijkende werktijd (4,5,6)	1	3			.92
7- 2= fysiek minder werk (1,2,3,7)	1	4			.78
7- 3= reïntegratievoorziening+vergoeding(9,11,13,15)	1	4			.68
7- 4= aanpassing vragend werk(17,18,19)	1	3			.66
7- 5= voltijdse baan (20)	1	1			*
8.Wensen t.a.v. baan (\uparrow = belangrijkere aspecten baan)	5	16	59.5	.76	
8- 1= Karasek kenmerken (2,3,4)	1	3			.67
8- 2= goede sfeer (5,7)	1	2			.64
8- 3= goede arbeidsvoorwaarden (1,8,9)	1	3			.54
9.Lichamelijke beperkingen					
9- 1= gebruik rug-benen (\uparrow = meer beperkingen)(1-9,16-18,24-26)	2	15	74.0	.96	.96
9- 2= gebruik handen-armen (\uparrow = meer beperkingen) (10-15,23)	1	7	73.0	.94	.94
9- 3= gebruik nek-schouder (\uparrow = meer beperkingen) (19-22)	1	4	87.0	.95	.95
9- 4= gebruik zintuigen (\uparrow = meer beperkingen) (27-32)	1	6	82.0	.95	.95

Tabel 3.2: Gemiddelde eindscores (en standaarddeviaties en N) van de schalen (factoren) geextraheerd uit de vragenlijsten, onderscheiden per groep. (P-waarden hebben betrekking op toetsresultaten van variantie-analyse na correctie van de invloed van leeftijd en geslacht.) (Scorebereik: 0-100.)

Factor-aanduidingen	Zittend bestand			Werkhervatters			P _≤	Werkenden			Code
	n	mean	sdev	N	mean	sdev		n	mean	sdev	
1.Arbeidsmotivatie (↑ = meer motivatie)											
1- 1=Arbeidsmotivatie (2,6,8,9,10)	1442	73,3	20,9	1134	77,9	18,4	0,000	1087	74,1	18,5	Mmvw0
2.Voor-/nadelen van niet werken: (↑ = meer nadelen dus beter)											
2- 1= gezondheids malaise-effecten (7,8,9,14,17,19,21)	1433	37,8	27,7	1129	41,4	26,4	0,002	1078	36,9	24,2	Mvnnwf1
2- 2= psychosociale malaise-effecten (2,3,5,6)	1435	52,7	32,0	1127	62,1	29,5	0,000	1078	56,7	29,3	Mvnnwf2
2- 3= (financiele) onzekerheid (1,12)	1447	74,6	25,5	1133	76,6	24,0	0,121	1085	69,9	25,7	Mvnnwf3
2- 4= Niet werken alles bij elkaar meer nadelig (22)	1315	77,0	31,8	1062	87,3	26,6	0,000	1009	78,8	32,3	Mvnnw22
3.Self-esteem (↑ = meer self-esteem)											
3- 1= negatief zelf-vertrouwen (3,5,9,10)	1447	73,5	24,1	1124	82,8	20,8	0,000	1090	86,8	17,7	Mrsesf1
3- 2= positief zelf-vertrouwen (1,2,6,7)	1446	80,6	18,9	1125	83,7	16,6	0,001	1089	84,3	16,2	Mrsesf2
4.Optimismeschaal (↑ = meer optimisme)											
4- 1= optimisme (negatieve items/spiegel-items) (2,4,5)	1443	61,8	24,2	1130	66,5	22,7	0,000	1085	71,2	20,9	Moptf1
4- 2= optimisme (positieve items) (1,3,6)	1443	57,2	21,5	1128	61,6	19,7	0,000	1085	63,3	18,1	Moptf2
5.VOEG (↑ = slechtere gezondheid) totale lijst items	1444	32,6	27,9	1129	23,3	22,9	0,000	1085	21,9	20,7	Mvoeg0
5- 1= algemene vermoeidheid (5,10,12,13)	1442	35,6	38,8	1123	24,7	33,9	0,000	1085	22,1	30,5	Mvoegf1
5- 2= maag-hartklachten (1,3,8)	1446	23,8	33,2	1130	14,9	27,5	0,000	1086	14,0	25,7	Mvoegf2
5- 3= bewegingsapparaatklachten (4,7,9)	1446	45,5	38,3	1129	36,7	35,4	0,000	1086	35,5	35,2	Mvoegf3
6. Attributielijst											
6- 1= interne variabele attr (↑= ww'er moet harder proberen) (6,9,14)	1446	27,9	22,4	1128	42,2	25,4	0,000	1092	46,9	23,2	Mattrf1
6- 2= externe var attr (↑= ww'er moet meer geluk hebben)(1,4,7,16)	1448	63,5	21,1	1130	56,7	21,5	0,000	1092	44,5	19,2	Mattrf2
6- 3= interne stabiele attr (↑= ww'er moet bagage hebben) (2,3,13)	1449	64,2	24,8	1133	68,9	22,7	0,000	1089	72,5	19,9	Mattrf3
6- 4= externe stabiele attr (↑= voor ww'er geen banen) (5,11)	1454	38,4	24,1	1130	31,5	23,8	0,000	1091	29,0	22,2	Mattrf4
7. Acceptatiebereidheid (↑ = meer acceptabele)											
7- 1= variabele/afwijkende werktijd (4,5,7)	1447	39,1	33,3	1120	46,5	34,1	0,000	1090	54,1	32,2	Maccf1
7- 2= fysiek minder werk (1,2,3,7)	1446	21,3	21,3	1122	27,6	23,5	0,000	1089	33,8	23,6	Maccf2
7- 3= reïntegratievoorziening+vergoeding (9,11,13,15)	1444	58,9	26,0	1127	63,7	24,7	0,000	1089	65,8	22,1	Maccf3
7- 4= aanpassing vragend werk (17,18,19)	1451	54,9	26,3	1131	58,7	24,1	0,001	1081	51,5	22,7	Maccf4
7- 5= voltijdse baan (20)	1445	63,6	40,5	1127	75,3	35,9	0,000	1082	76,3	33,8	Maccf5

Tabel 3.2 (vervolg): Resultaten van itemselectie en factor-analyse. Aantal factoren (#fact), aantal items per factor (#items) en de verklaarde variantie en Cronbachs α van zowel de oude als nieuwe factorstructuur. (Scorebereik: 0-100.)

Factor-aanduidingen	Zittend bestand			Werkhervatters			P_{\leq}	Werkenden			Code
	n	mean	sdev	N	mean	sdev		n	mean	sdev	
8. Wensen t.a.v. baan (\uparrow = belangrijker baanaspecten)											
8- 1= Karasek kenmerken (2,3,4)	1447	69,6	21,1	1128	72,6	19,3	0,008	1090	74,4	17,8	Mwtabf1
8- 2= goede sfeer (5,7)	1451	92,0	14,6	1130	92,5	13,0	0,976	1089	92,8	12,6	Mwtabf2
8- 3= goede arbeidsvoorwaarden (1,8,9)	1445	60,4	20,5	1129	63,8	19,2	0,002	1089	68,0	17,5	Mwtabf3
9. Lichamelijke beperkingen (\uparrow = meer beperkingen)											
9- 1= gebruik rug-benen (1-9,16-18,24-26)	1447	27,9	24,5	1121	23,9	26,0	0,000	1088	21,1	25,5	Mbepa
9- 2= gebruik handen-armen (10-15,23)	1229	19,0	20,2	947	13,9	17,0	0,000	904	12,4	16,3	Mbepb
9- 3= gebruik nek-schouder (19-22)	1288	16,8	21,5	987	12,3	18,5	0,000	935	10,9	18,4	Mbepc
9- 4= gebruik zintuigen (27-32)	1284	11,1	15,9	985	10,0	16,3	0,187	932	8,8	15,4	Mbepd
10. Werkvermogen (\uparrow = beter)											
10- 1= algemeen werkvermogen nu	1445	67,9	23,0	1119	77,9	16,7	0,000	1086	78,5	14,8	Mwv01
10- 2= lichamelijk werkvermogen	1451	62,6	28,3	1126	78,7	22,5	0,000	1087	78,4	21,9	Mrwv02
10- 3= psychisch werkvermogen	1447	70,0	26,9	1123	79,2	21,8	0,000	1086	78,8	20,5	Mrwv03
11. Tijdsbesteding afgelopen week (\uparrow = meer/beter)	1407	35,2	33,3	1101	21,6	24,8	0,000	1067	24,4	25,1	Mvww1

Verklaring verhouding kans niet-werkloos vs wel-werkloos

Als voorbereiding op de logistische analyses is een collineariteitstest (collinearity diagnostics) uitgevoerd om na te gaan of er tussen bepaalde variabelen een sterke samenhang is. De VIF (Variance inflation factor) was < 4.0 voor de individuele variabelen. Voorts zijn variabelen (vragenlijst-eindscores) die geen significant verschil laten zien tussen groepen (zie tabel 3.2) niet in de logistische regressie-analyse betrokken om aldus mogelijke effecten van kanskapitalisatie te beperken.

Tabel 3.3: Overzichtsmodel van (veranderingen in) χ^2 , het bijbehorende aantal vrijheidsgraden (df), het percentage correct geklassificeerde respondenten en een pseudo-maat voor de verklaarde variatie (Nagelkerke R^2) in een stepdown logistische regressieanalyse waarbij leeftijd en geslacht in een aparte stap als eerste zijn uitgepartialiseerd. (Alle stappen zijn significant bij $P < 0.01$.)

Variabelen IN bij opeenvolgende stappen	Improve χ^2	Model χ^2	Model Df	Correct Class	Nagelkerke r^2	Code-Ring
Model 0:				55,4%	0,003	
Model 1:				65,5%	0,148	
Model 2:						
6-1 interne variabele attributie	109,1	109,1	1	69,4%	0,228	Mattrf1
10-2 lichamelijk werkvermogen	78,0	187,1	2	72,2%	0,282	Mrwv02
11 Tijdsbesteding afgelopen week	73,8	261,0	3	72,3%	0,330	Mvww1
3-1 Negatief zelf-vertrouwen	36,0	296,9	4	73,7%	0,353	Mrsesf1
2-2 psychosociale malaise-effecten	35,0	331,9	5	75,0%	0,375	Mvnnwf2
6-2 externe variabele attributie	15,3	347,2	6	74,9%	0,384	Mattrf2
7-2 fysiek minder werk	10,4	357,6	7	74,7%	0,390	Maccf2
10-1 algemeen werkvermogen nu	6,2	363,7	8	75,1%	0,394	Mwv01
8-3 goede arbeidsvoorwaarden	4,4	368,1	9	76,2%	0,397	Mwtabf3
5-1 algemene vermoeidheid	4,3	372,4	10	75,7%	0,400	Mvoegf1

Allereerst is weer de goodness-of-fit test van Hosmer & Lemeshow berekend die laat zien dat het model de data goed voorspelt ($\chi^2(8) = 10.6$; $P = 0.23$).

Na uitpartialisering van de invloed van de interceptwaarde en de items uit het algemene deel van de vragenlijst blijkt de Nagelkerke R^2 toe te nemen van 0,148 naar 0,400 indien 10 geselecteerde variabelen uit het vragenlijstdeel B in een stepdown (LR) logistische regressie in het model worden betrokken op grond van een significante ($P < 0.01$) verbetering in predictiekracht van het dan ontstane model. De verbeterde predictiekracht wordt ook gereflecteerd in het verbeterd resultaat bij herklassificatie van de respondenten in beide groepen op grond van het eindmodel ten opzichte van het startmodel (van 65,5% bij het startmodel tot 75,7% bij het eindmodel). (De bijdrage van items uit het algemene gedeelte beliep 55.4% tot

65,5% voor de predictiekracht, en 0,003 tot 0,148 voor de Nagelkerke R^2 .) In tabel 3.4 is een gedetailleerder beeld te vinden van de effecten die zijn weergegeven in overzichtstabel 3.3.

Aangezien de variabelen in tabel 3.4 op een schaal van 0-100 zijn weergegeven kunnen de logits (B) en ExpB (resp. $1/\text{ExpB}$) rechtstreeks met elkaar vergeleken worden om ieders invloed op de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ te kunnen bepalen. Een negatieve waarde zoals bij de VOEG-subschaal *algemene vermoeidheid* (5-1) betekent dat elke verhoging op de schaal van 1-100 de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ 0.996 (=0.4%) doet afnemen. De predictoren die de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ negatief beïnvloeden (kleiner maken) zijn ook dezelfde als de variabelen waarop het zittend bestand hoger scoort dan de werkhervatters (m.u.v. *algemeen werkvermogen* 10-1). Het toeschrijven van de kans op werk aan *vrije tijdsbesteding* (11-1), *algemeen werkvermogen* (10-1) en *externe variabele attributie* (6-1) dragen het meest in negatieve zin bij aan de odds $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ namelijk 1.8%, 1.5% en 1.3% per score-eenheid. In positieve zin wordt deze kansverhouding het sterkst beïnvloed door self-esteem *negatief zelf-vertrouwen* (3-1) namelijk 2.3% per score-eenheid, *lichamelijk werkvermogen* (10-2; gespiegeld berekend) met eveneens 2.3% per score-eenheid en *interne variabele attributie* (6-1) met 2.1% per score-eenheid. Onverwacht is de negatieve bijdrage van *algemeen werkvermogen* aan de odds; deze is namelijk negatief. Meer algemeen werkvermogen betekent per score-eenheid (10-1) een vermindering van 1.5% van de kans op werkhervatting (de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ verandert 0.985 maal).

Tabel 3.4: Resultaten van forward stepdown logistische regressie-analyse (selectie criterium: aanneemelijkheidsratio= likelihood ratio) voorzover deze bijdragen aan een significante verbetering van het model. In opeenvolgende kolommen zijn opgenomen een beschrijving van de variabele, de bij de analyse gebruikte codering, de B-coëfficiënt met standaard error (S.E.), de significantie (volgens Wald criterium) en de exp(B). Onder exp(B) zijn bij de waarden <1 ook de 1/exp(B) waarden weergegeven. De cijfers in kolom 'variabelen' verwijzen naar tabel 3.2 en 3.3.

Variabelen in het regressiemodel	Code	B	S.E.	Sig.	Exp(B)	1/Exp(B)
2-2 psychosociale malaise-effecten	Mvnnwf2	0,014	0,002	0,000	1,014	
3-1 negatief zelf-vertrouwen	Mrsesf1	0,023	0,004	0,000	1,023	
5-1 algemene vermoeidheid	Mvoegf1	-0,004	0,002	0,039	0,996	1,004
6-1 interne variabele attributie	Mattrf1	0,021	0,003	0,000	1,021	
6-2 externe variabele attributie	Mattrf2	-0,013	0,003	0,000	0,987	1,013
7-2 fysiek minder werk	Maccf2	0,007	0,002	0,001	1,010	
8-3 goede arbeidsvoorwaarden	Mwtbf3	0,007	0,003	0,029	1,007	
10-1 algemeen werkvermogen nu	Mwv01	-0,015	0,005	0,005	0,986	1,015
10-2 lichamelijk werkvermogen	Mrwv02	0,023	0,004	0,000	1,023	
11Tijdsbesteding afgelopen week	Mvww1	-0,017	0,002	0,000	0,983	1,018
	Constant	-4,212	0,816	0,000	0,015	67,494

Ook blijkt bij een grotere hoeveelheid tijd besteed aan allerlei activiteiten (vrijwilligerswerk, verenigingsactiviteit) de odds $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ per toename in score-eenheid van 0-100 af te nemen met een factor 0.983. Dit laatste resultaat is wellicht te beschouwen als een verklaring van een van de verschilpunten tussen beide groepen in tijdsbesteding, en moet dus minder als voorspeller maar meer als een verklaring van de verschillen worden gezien.

Op basis van tabel 3.3 kan worden gesteld dat een toename in de Nagelkerke R^2 van 0.148 naar 0.400 bereikt kan worden op basis van 29 van de 151 items, hetgeen een toename van circa 10% impliceert in predictief vermogen. Op basis van formele analyses zouden de vragenlijstvariabelen opgenomen in tabel 3.3 het eerste in aanmerking komen voor vervolgonderzoek.

4. Vragenlijst C (competenties)

De analyses bestaan ook hier weer uit drie delen, net zoals bij de voorgaande vragenlijsten A en B, t.w. een analyse met betrekking tot de factorstructuur om de indeling van items in clusters of competenties te verifiëren en eventueel te confirmeren. Op het niveau van competenties wordt vervolgens nagegaan of er verschillen in competentiescore bestaan tussen werkhervatters en zittend bestand. Tenslotte wordt door middel van een logistische regressieanalyse bepaald in hoeverre variabelen (competentiescores) ten opzichte van elkaar iets toevoegen aan het onderscheid tussen werkhervatters en werklozen.

Vergelijking van resultaten tussen groepen op factorniveau

Uit de analyses die in bijlage C zijn weergegeven komen een aantal factoren naar voren. In eerste instantie is uitgegaan van de factoren zoals deze in een vooranalyse zijn gevonden (zie bijlage C.6.) De in C.1-C.6 besproken wijzigingsmogelijkheden worden in de navolgende analyses nog nader getoetst zodat op grond van deze additionele gegevens een beslissing kan worden genomen omtrent een eventuele inperking van de vragenlijst. De in bijlage C.6 besproken factoren zijn in tabel 4.1 weergegeven. In tabel 4.2 zijn gemiddelden (en standaarddeviaties en N) van het zittend bestand, werkhervatters en werkenden weergegeven en de toetsingsresultaten (MANOVA) van een vergelijking tussen gegevens van het zittend bestand en werkhervatters. Uit de resultaten blijkt dat de werkhervatters significant hoger scoren op nagenoeg alle competenties met uitzondering van competentie 17 (veilig werken) waar de respondenten uit het zittend bestand hoger op scoren, en met uitzondering van de competenties 9, 10, 11, 18, 19, 26, 27, 29, 31, 34, 35, 37, 38 en 44 (zie tabel 4.2 voor de betekenis) waarvoor geen significante verschillen tussen beide groepen konden worden aangetoond.

In het algemeen kan worden gesteld dat op clusters die te maken hebben met *stress-tolerantie* en *omgaan met anderen* de werkhervatters hoger scoren. Dit geldt ook voor competenties die met energetisch vermogen te maken hebben zoals doorzettingsvermogen (6), concentratievermogen (7) en uithoudingsvermogen (8). Het cluster dat gerelateerd is aan *kwaliteit & verantwoordelijkheid* inclusief de competenties met betrekking tot betrouwbaarheid (9,10, 11) laten het minst vaak significante verschillen tussen beide groepen zien. Tenslotte scoren de werkhervatters op de specifieke vaardigheden gemeten in competentie 51 ook steeds significant hoger dan de personen uit het zittend bestand.

Tabel 4.1: Resultaten van itemselectie en factor-analyse. Aantal items per factor (#items) en de verklaarde variantie en Cronbachs α van de items in betreffende factor.

Resultaten itemselectie en factoranalyse	Num	# items	% var	Cronbachs α
Cluster 1: stress				
lang in hoog tempo werken	comp01	3	78	.86
Piekbelasting	comp02	3	59	.65
Stress door onverwachte gebeurtenissen	comp03	3	70	.78
Sociale stress	comp04	3	56	.60
Tegenslagen verwerken	comp05	3	58	.63
Geduld kunnen opbrengen	comp22	4	50	.65
Cluster 2: persoonlijke kwaliteiten				
Doorzettingsvermogen	comp06	3	56	.60
Concentratievermogen	comp07	2	62	.37
Uithoudingsvermogen	comp08	3	62	.70
omgaan met gevoelige informatie	comp09	2	72	.61
Betrouwbaarheid	comp10	2	72	.60
op tijd zijn	comp11	3	65	.72
snel schakelen	comp12	2	65	.45
Flexibiliteit	comp13	3	64	.71
Aanpassingsvermogen	comp14	5	62	.62
Omgaan met eigen emoties	comp15	3	50	.50
Omgaan met aangrijpende situaties	comp16	2	73	.62
veilig werken	comp17	3	64	.71
Zonder discussie opdrachten uitvoeren	comp18	2	78	.72
Plichtsgetrouw voorschriften volgen	comp19	2	73	.63
Omgaan met problemen	comp20	3	55	.58
Leerorientatie	comp21	3	56	.60
Cluster 3: structurerend vermogen				
initiatief nemen	comp23	3	65	.73
Anticiperen	comp24	3	64	.71
Besluitvaardigheid	comp25	3	52	.69
tevoren plannen en organiseren	comp26	3	70	.79
bezin voor je begint	comp27	3	50	.47
prioriteiten stellen	comp28	3	57	.62
volgens planning werken	comp29	3	49	.48
efficiënt handelen	comp30	3	59	.63
Voortgangscontrole	comp31	3	46	.57
zelfstandig kunnen werken	comp32	5	47	.69
Cluster 4: Kwaliteit & verantwoordelijkheid				
Verantwoordelijkheid	comp33	3	63	.71
Kwaliteitsgerichtheid	comp34	4	72	.58
Ordelijkheid	comp35	3	60	.66
oog voor detail	comp36	3	67	.74
Zorgvuldigheid	comp37	3	61	.68
Kwaliteitscontrole	comp38	3	64	.71

Tabel 4.1 Vervolg

Resultaten itemselectie en factoranalyse	Num	# items	% var	Cronbachs α
Cluster 5: contact met anderen				
Organisatiebewustzijn	comp39	3	57	.62
Representativiteit	comp40	3	63	.70
Sociabiliteit	comp41	4	66	.82
Empathie	comp42	2	75	.67
Uitstraling	comp43	3	57	.63
Klantvriendelijkheid	comp44	4	54	.71
mondeling communiceren	comp45	3	65	.73
schriftelijk communiceren	comp46	4	69	.85
Overtuigingskracht	comp47	3	67	.75
instructies begrijpen	comp48	3	66	.72
Samenwerken	comp49	3	64	.71
alleen werken	comp50	2	80	.74
totaal		#150		
Cluster 6: spec vaardigheden	comp51			
kleur en vorm	Item002			
Cijferwerk	Item040			
technisch werk	Item074			
Afstand en afmeting schatten	Item085			
Handvaardigheid	Item118			

Tabel 4.2: Gemiddelde eindscores (en standaarddeviaties en N) per competentie, onderscheiden per groep. (P-waarden hebben betrekking op toetsresultaten van variantie-analyse na correctie van de invloed van leeftijd en geslacht. Betekenis clusternummers zie tabel 4.1) (Scorebereik: 0-100; losse items 0-3.)

Factor-aanduidingen	Zittend bestand			Werkhervatters			P _≤	Werkenden			Code
	n	mean	sdev	N	mean	sdev		n	mean	Sdev	
COMP01 lang in hoog tempo werken	1602	54,1	28,7	891	63,7	25,8	0,000	2168	67,1	23,4	Cluster1
COMP02 piekbelasting	1594	77,5	19,9	889	82,9	16,0	0,000	2165	84,3	14,8	Cluster1
COMP03 stress door onverw gebeurtenis	1594	83,2	20,6	888	88,4	15,8	0,000	2165	88,9	15,2	Cluster1
COMP04 sociale stress	1592	57,6	20,9	889	61,2	19,2	0,000	2158	59,1	18,5	Cluster1
COMP05 tegenslagen verwerken	1592	55,3	22,5	889	59,7	21,5	0,000	2164	57,7	21,3	Cluster1
COMP06 doorzettingsvermogen	1599	67,3	20,5	892	70,9	18,7	0,000	2167	68,5	19,3	Cluster2
COMP07 concentratievermogen	1593	79,5	20,1	889	82,0	18,2	0,002	2170	84,2	17,1	Cluster2
COMP08 uithoudingsvermogen	1592	56,6	24,7	891	63,7	22,2	0,000	2162	65,8	21,0	Cluster2
COMP09 omgaan met gevoelige informatie	1602	87,8	17,5	892	88,5	15,8	0,388	2167	87,4	16,5	Cluster2
COMP10 betrouwbaarheid	1605	89,4	14,4	892	88,6	14,0	0,179	2166	88,4	14,0	Cluster2
COMP11 op tijd zijn	1605	91,6	14,3	891	92,5	13,4	0,059	2170	90,3	15,5	Cluster2
COMP12 snel schakelen	1603	66,8	22,6	892	74,2	20,4	0,000	2170	74,5	20,0	Cluster2
COMP13 flexibiliteit	1592	74,9	18,1	888	78,0	17,2	0,000	2168	77,1	16,4	Cluster2
COMP14 aanpassingsvermogen	1596	66,5	19,8	889	71,8	19,0	0,000	2162	69,3	18,3	Cluster2
COMP15 omgaan met eigen emoties	1601	61,9	19,9	891	66,0	18,6	0,000	2167	64,3	18,2	Cluster2
COMP16 omgaan met aangrijpende situaties	1589	51,7	24,1	889	54,8	23,3	0,004	2163	52,1	24,0	Cluster2
COMP17 veilig werken	1596	83,8	16,8	887	81,8	17,8	0,007	2154	80,5	17,9	Cluster2
COMP18 zonder discussie opdrachten uitvoeren	1605	59,4	23,8	892	58,8	23,8	0,325	2167	53,2	23,6	Cluster2
COMP19 plichtsgetrouw voorschriften volgen	1602	77,5	18,1	891	76,3	18,3	0,058	2173	74,4	17,6	Cluster2
COMP20 omgaan met problemen	1593	71,3	17,3	888	73,7	15,0	0,001	2168	74,5	15,0	Cluster2
COMP21 leerorientatie	1592	72,8	20,6	887	75,3	18,9	0,001	2161	72,3	19,5	Cluster2
COMP22 geduld kunnen opbrengen	1585	69,8	18,7	885	74,0	17,0	0,000	2154	72,7	16,9	Cluster1
COMP23 initiatief nemen	1595	77,9	18,2	888	81,5	15,8	0,000	2167	82,7	15,9	Cluster3
COMP24 anticiperen	1594	72,8	18,9	890	75,9	17,0	0,000	2163	77,4	16,9	Cluster3
COMP25 besluitvaardigheid	1589	61,0	19,9	886	65,2	18,7	0,000	2164	67,9	18,7	Cluster3
COMP26 tevoren plannen en organiseren	1593	66,7	22,4	886	65,7	22,4	0,476	2162	65,6	22,9	Cluster3
COMP27 bezin voor je begint	1589	72,1	18,4	887	71,2	17,5	0,407	2166	70,8	18,3	Cluster3
COMP28 prioriteiten stellen	1592	74,6	17,4	886	76,4	15,9	0,017	2165	77,8	16,0	Cluster3
COMP29 volgens planning werken	1595	60,3	18,3	890	58,7	18,6	0,100	2166	57,2	19,1	Cluster3

Tabel 4.2 (vervolg)

Factor-aanduidingen	Zittend bestand			Werkhervatters			P<	Werkenden			Code
	n	mean	sdev	N	mean	sdev		n	mean	Sdev	
COMP30 efficient handelen	1585	68,6	18,2	887	69,7	17,7	0,054	2162	71,4	17,2	Cluster3
COMP31 voortgangscontrole	1590	69,7	18,9	886	68,9	18,8	0,356	2165	70,2	18,5	Cluster3
COMP32 zelfstandig kunnen werken	1597	76,8	15,1	888	80,0	13,7	0,000	2168	80,8	13,1	Cluster3
COMP33 verantwoordelijkheid	1597	85,6	16,3	890	87,5	14,3	0,004	2161	87,3	14,2	Cluster4
COMP34 kwaliteitsgerichtheid	1587	81,2	15,5	887	81,4	15,2	0,961	2158	80,9	15,5	Cluster4
COMP35 ordelijkheid	1596	82,1	17,9	890	81,8	17,0	0,983	2166	81,1	17,6	Cluster4
COMP36 oog voor detail	1598	72,2	19,6	890	73,7	18,0	0,022	2167	73,9	18,1	Cluster4
COMP37 zorgvuldigheid	1602	85,5	14,9	892	85,8	14,5	0,727	2166	84,7	15,0	Cluster4
COMP38 kwaliteitscontrole	1594	83,2	15,7	891	82,0	16,0	0,107	2163	82,6	15,5	Cluster4
COMP39 organisatiebewustzijn	1597	80,4	15,9	890	82,7	14,3	0,001	2165	82,6	14,6	Cluster5
COMP40 representativiteit	1594	82,0	17,2	887	83,7	16,4	0,002	2167	82,7	16,1	Cluster5
COMP41 sociabiliteit	1585	66,0	21,6	885	69,7	19,8	0,000	2164	67,0	19,9	Cluster5
COMP42 empathie	1588	72,1	19,4	889	73,5	18,1	0,021	2170	72,5	17,5	Cluster5
COMP43 uitstraling	1594	69,7	18,2	887	71,3	17,8	0,023	2172	69,9	17,0	Cluster5
COMP44 klantvriendelijkheid	1588	77,7	16,0	887	78,4	15,0	0,208	2165	78,4	14,9	Cluster5
COMP45 mondeling communiceren	1595	76,1	19,0	889	77,9	17,1	0,016	2169	76,6	16,6	Cluster5
COMP46 schriftelijk communiceren	1590	72,7	23,5	885	78,3	20,3	0,000	2161	77,1	18,5	Cluster5
COMP47 overtuigingskracht	1594	60,4	20,8	889	63,5	19,3	0,000	2166	63,7	17,8	Cluster5
COMP48 instructies begrijpen	1596	68,4	19,4	886	72,2	17,6	0,000	2167	72,4	16,4	Cluster5
COMP49 samenwerken	1599	70,4	18,5	889	74,6	16,1	0,000	2170	72,6	16,1	Cluster5
COMP50 alleen werken	1606	80,9	20,1	891	83,8	18,1	0,001	2174	84,2	18,0	Cluster5
COMP51 items 2 40 74 85 118 spec vaardigheden	1593	49,6	22,5	887	54,7	21,3	0,000	2164	57,9	20,8	
item002 kleur en vorm	1591	1,2	1,1	882	1,4	1,0	0,000	2135	1,5	0,9	
item040 cijferwerk	1588	1,5	1,0	887	1,7	1,0	0,000	2141	1,8	0,9	
item074 technisch werk	1588	1,3	1,0	880	1,4	1,0	0,000	2141	1,6	1,0	
item085 afstand en afmeting schatten	1570	1,3	1,0	871	1,5	1,0	0,000	2121	1,6	1,0	
item118 handvaardigheid	1568	2,1	0,9	876	2,2	0,8	0,000	2131	2,2	0,7	

Predictoren kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$

Als voorbereiding op de logistische analyses is een collineariteitstest (collinearity diagnostics) uitgevoerd om na te gaan of er tussen bepaalde variabelen een sterke samenhang is. De tolerantie bleek niet te laag en de VIF (Variance inflation factor) niet te groot voor de individuele variabelen.

Vervolgens is de goodness-of-fit test van Hosmer & Lemeshow ($\chi^2(8)=4.3$; $P=0.83$) berekend die laat zien dat het model de data goed voorspelt.

Tabel 4.3: Overzichtmodel van (veranderingen in) χ^2 , het bijbehorende aantal vrijheidsgraden (df), het percentage correct geklassificeerde respondenten en een pseudo-maat voor de verklaarde variantie (Nagelkerke R^2) in een stepdown logistische regressieanalyse waarbij leeftijd en geslacht in een aparte stap als eerste zijn uitgepartialiseerd. (Alle stappen zijn significant bij $P<0.01$.)

Variabelen IN bij opeenvolgende stappen	Improve χ^2	Model χ^2	Model Df	Correct Class	Nagelkerke r^2	Code-ring
Model 0				64,0		
Model 1				64,0	0,003	
Model 2				69,4	0,162	
Model 3						
Lang in hoog tempo werken	44,660	44,660	1	69,4	0,189	Comp101
snel schakelen	16,464	61,124	2	69,9	0,199	Comp212
Efficient handelen	9,498	70,622	3	70,2	0,205	Comp330
Schriftelijk communiceren	9,769	80,391	4	71,0	0,211	Comp546
Technisch werk	8,120	88,511	5	70,5	0,215	item074
Veilig werken	9,718	98,228	6	70,8	0,221	Comp217
Samenwerken	8,434	106,663	7	70,5	0,226	Comp549
Mondeling communiceren	5,959	112,622	8	70,9	0,230	Comp545
Representativiteit	7,525	120,148	9	70,9	0,234	Comp540
Zelfstandig kunnen werken	4,199	124,346	10	71,0	0,236	Comp332
Omgaan met problemen	5,136	129,482	11	71,7	0,239	Comp220

Na uitpartialisering van de invloed van de interceptwaarde en de items uit het algemene deel van de vragenlijst blijkt de Nagelkerke R^2 toe te nemen van 0,162 naar 0,239 indien 11 geselecteerde variabelen uit het vragenlijstdeel C die significante groepsverschillen laten zien in een ANOVA, in een stepdown (LR) logistische regressie in het model worden betrokken op grond van een significante ($P<0.01$) verbetering in predictiekracht van het dan ontstane model. De verbeterde predictiekracht wordt ook gereflecteerd in het verbeterd resultaat bij herklassificatie van de respondenten in beide groepen op grond van het eindmodel ten opzichte van het startmodel (van 69,4% bij het startmodel tot 71,7% bij het eindmodel). (De bijdrage van items uit het algemene gedeelte beliep 64,0% tot 69,4% voor de predictiekracht, en 0,003 tot 0,162 voor de Nagelkerke R^2 .) In tabel 4.4 is een gedetailleerder beeld te vinden van de effecten die zijn weergegeven in overzichtstabel 4.3. Aangezien de scores van alle predictoren variëren van 0-100, met uitzondering van die van variabele item074 die varieert van 0-3, bieden de getalswaarden onder de B- en ExpB (resp. 1/ExpB) een directe vergelijkingsmogelijkheid omtrent de onderlinge verhouding in predictiesterkte ten aanzien van de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$.

Voor elke toename van de score-eenheid tussen 0-100 neemt de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ voor een aantal variabelen of competentiescores toe. De grootste relatieve toename van de kansverhouding kan worden toegeschreven aan *zelfstandig werken* (1.4%, comp32), *schriftelijk communiceren* (1.4%, comp46), *snel schakelen* (1.3%, comp12) en *samenwerken* (1.2%, comp49). De bijdrage aan de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}}/P_{\text{niet-werkhervatting}}$ van het item *technisch werk* (item074) per

score-eenheid van 0-3 is 21.9%. Deze is zo groot vanwege het gebruik van een kortere meetschaal.

Opvallend is dat de log-odds of logits van een aantal variabelen negatief zijn. Dat wil zeggen dat de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}} / P_{\text{niet-werkhervatting}}$ met een bepaalde factor kleiner wordt voor de competenties *veilig werken* (factor= 0.985, comp17), *efficiënt handelen* (factor= 0.985, comp30), *mondeling communiceren* (factor= 0.987, comp45) en *omgaan met problemen* (factor= 0.989, comp20) per schaaleenheid van 0-100. Veilig werken draagt negatief bij aan de kansverhouding $P_{\text{werkhervatting}} / P_{\text{niet-werkhervatting}}$ naar aangenomen mag worden gerelateerd aan de hogere score van werklozen in vergelijking met werkhervatters op deze competentie. Voor de negatieve bijdrage van de andere 3 competentiescores is zo zonder meer geen verklaring te geven.

Tabel 4.4: Resultaten van forward stepdown logistische regressie-analyse (selectie criterium: aannemelijkheidsratio= likelihood ratio) voorzover deze bijdragen aan een significante verbetering van het model. In opeenvolgende kolommen zijn opgenomen een beschrijving van de variabele, de bij de analyse gebruikte codering, de B-coefficient met standaard error (S.E.), de significantie (volgens het Wald criterium) en de exp(B). Onder exp(B) zijn bij de waarden <1 ook de 1/exp(B) waarden weergegeven.

Variabelen in het regressiemodel	Code	B	S.E.	Sig.	Exp(B)	1/Exp(B)
Lang in hoog tempo werken	Comp101	0,008	0,002	0,001	1,008	
snel schakelen	Comp212	0,012	0,003	0,000	1,013	
Veilig werken	Comp217	-0,015	0,004	0,000	0,985	1,015
Omgaan met problemen	Comp220	-0,012	0,005	0,024	0,989	1,012
Efficiënt handelen	Comp330	-0,015	0,004	0,001	0,985	1,015
Zelfstandig kunnen werken	Comp332	0,014	0,006	0,014	1,014	
Representativiteit	Comp540	0,010	0,004	0,015	1,010	
Mondeling communiceren	Comp545	-0,014	0,005	0,003	0,987	1,014
Schriftelijk communiceren	Comp546	0,014	0,003	0,000	1,014	
Samenwerken	Comp549	0,012	0,004	0,003	1,012	
Technisch werk	item074	0,198	0,060	0,001	1,219	
	Constant	-3,093	0,628	0,000	0,045	22,038

Op grond van de voorgaande analyses zouden slechts de competenties genoemd in tabel 4.4 in aanmerking komen voor opname in een verder onderzoek naar voorspelers voor werkhervatting. Dit zou impliceren dat 33 van de 159 items op grond van logistische regressie-analyses en daaraan voorafgaande analyses voor vervolgonderzoek gehandhaafd kunnen worden. Ten aanzien van de losse specifieke items zou alleen het item technisch werk significant het discriminerend vermogen van de classificatievariabelen kunnen vergroten.

Discussie

Verschillen werkhervatters van niet-werkhervatters?

In het algemeen kan worden gesteld dat de vraag omtrent het vermogen van de vragenlijsten om te differentiëren tussen het zittend bestand en de groep werkhervatters positief kan worden beantwoord. Na weging van de verschillende steekproeven naar het referentiebestand van werklozen van maart 2006 op grond van geslacht en leeftijd blijven in het algemene gedeelte van de vragenlijsten nog items over die op verschillen duiden in de persoons- en contextkenmerken van de respondenten uit de verschillende groepen. Deze verschillen kunnen 14,5% (Nagelkerke R^2) van de kansverhoudingen tussen wel/niet werkhervatten samen verklaren. Met name het aantal werkgevers dat de respondent de voorgaande 5 jaren versleten heeft, het aantal werkervaringsjaren, opleiding, inkomenspositie, bedrijfstak en etniciteit lijken hierbij belangrijke variabelen.

Er dient bij de interpretatie van deze en andere gegevens echter gelet te worden op artefacten en toekennen van een verkeerde betekenis aan deze ‘predictoren’. In de inleiding is al benadrukt dat de werkhervatters momenteel in een andere positie verkeren dan ten tijde van hun werkloosheid, en alleen al vanwege deze veranderde positie hun vragen mogelijk anders beantwoorden. Hierdoor is het mogelijk dat het onderzoek voor een deel alleen maar het gemaakte onderscheid tussen beide groepen bevestigt en gewoon aangeeft op welke punten beide groepen verschillen. Zo zou het hebben van minder werkgevers gedurende 5 jaar in het zittend bestand wel eens simpel de vertaling kunnen zijn van het feit dat deze personen gedurende een langere tijd geen werkgever hebben gehad. Ook het hebben van een betere inkomenspositie kan gewoon duiden op een inkomensverbetering als gevolg van werkhervatting. Anderzijds wordt weer eens bevestigd dat een goede opleiding en het hebben van een bepaalde etnische afkomst (autochtoon, niet-westers allochtoon) zeker lijken samen te hangen met de kansen op werk. Ook het gewerkt hebben in bepaalde bedrijfstakken biedt verschillen in kansen tot werkhervatting, zeker als blijkt uit de gegevens van de werkhervatters dat circa 60% weer in dezelfde bedrijfstak werk hervindt als waar de werkloosheid in ontstond. De Bouw en WVC (welzijn, volksgezondheid, cultuur) lijken voordelen te bieden voor de kans op werkhervatting voor personen die daarin werkloos zijn geworden.

Wanneer echter de invloed van de in het algemene deel van de vragenlijst bevraagde persoons- en contextkenmerken op de kansverhouding werkhervatten/niet-werkhervatten wordt weggenomen dan blijken de gegevens bevraagd in vragenlijsten A, B en C nog een substantieel deel van de nog niet verklaarde kansverhouding te bepalen en veel variantie te verklaren. Met name de variabelen uit het TPB-model (Job search behavior, Job search self-efficacy, Job search attitude, Subjectieve norm, werkzoekintentie) verklaren een groot deel van de extra verklaarde variantie: verschil Nagelkerke R^2 tussen het start- en eindmodel is 0.495 waarvan 0.424 kan worden toegeschreven aan de genoemde TPB-variabelen, en 0.035 voor rekening komt van gezondheidsbeperkende variabelen. In vragenlijst B blijken de specifieke vragenlijsten eveneens een significante extra verklaarde variantie te bieden: verschil van Nagelkerke R^2 tussen start- en eindmodel in totaal 0.252 waarvan 0.083 voor rekening komt van gezondheid gerelateerde belemmeringen, en 0.112 van motivationele aspecten. Vragenlijst C verklaart ongeveer 8% extra nadat de invloed van de persoons- en contextkenmerken (16.2%) uit het model is gehaald. In een extra analyse is gebleken

dat het effect van opleiding nauwelijks invloed heeft op deze uitkomsten. Ook is nagegaan of de verklaarde variantie verandert in vragenlijst C indien het scorebereik van de competentie-items kunstmatig wordt ingeperkt door de score 2 en 3 (op een schaal van 0-3) of de score 1, 2 en 3 samen te voegen. De gedachtengang hierbij is dat iedereen wellicht gemakkelijk zegt over een competentie te beschikken maar dat er iets bijzonders aan de hand moet zijn indien mensen zichzelf minder competent achten op bepaalde punten. Dit leidt echter niet tot een betere voorspelling van werkhervatting.

Vervolgstappen

In de uitkomsten van de logistische regressies van vragenlijsten A, B en C zitten een aantal onverwachte bijdragen van voorspellers die niet consistent zijn met de gevonden en verwachte verschillen tussen de groepen bij vergelijking van hun gemiddelden of frequenties. Voor een deel kunnen deze onverwachte bijdragen toegeschreven worden aan de effecten van de variabelen die op een bepaald moment in het model zitten en die van invloed zijn op alle andere variabelen in het model. De bijdragen van de predictoren in het model kunnen compenseren voor andere variabelen die op een zeker moment in het model worden opgenomen. Verder heeft een grote steekproef als voordeel dat een aantal analyses beter mogelijk zijn; een nadeel is echter dat het kleinste verschil statistisch significant wordt, ook als de verschillen in een ruisgebied zitten waarin de kans op een toe- of afname van de kansverhouding in de buurt van randomfluctuaties gaat belanden. Belangrijk is het om aan de hand van de gevonden resultaten een basis te leggen om tot een beargumenteerde selectie van potentieel significante predictoren voor de kans op werkhervatting te komen voor een ingedikte vragenlijst. Immers, de huidige resultaten hebben een aantal beperkingen die een definitieve conclusie over de werkelijke bijdragen van de onderzochte modelvariabelen problematisch maken. Allereerst zijn de vragenlijsten door de werkhervatters retrospectief ingevuld. Behalve onwenselijke geheugeneffecten (vergeten, anders herinneren dan het in werkelijkheid was) zullen met name items die betrekking hebben op psychologische constructen beïnvloed worden door de werkhervatting zelf. Is een persoon weer aan de slag gekomen dan kan dit zeer duidelijke effecten hebben op het zelfvertrouwen, op de attitude ten aanzien van het zoeken van werk, op de attributie van oorzaken voor werkloosheid, etc. De vraag is of de beantwoording van vragen op dergelijke punten niet systematisch is beïnvloed. Bovendien is onduidelijk wat de samenhang en dus ook wat de predictiesterkte is van de vragenlijstitems die momenteel bij verschillende vragenlijsten zijn ondergebracht. Te verwachten valt dat naarmate de onverklaarde restvariantie kleiner wordt, het steeds moeilijker zal worden om nog meer te verklaren. Tenslotte dienen ook prioriteiten gesteld te worden. Voorrang kan worden gegeven aan zuinigheid bij het selecteren van predictoren. Het kleinste aantal predictoren dat tot voldoende voorspelbaarheid leidt geeft echter minder informatie over wat er precies aan de hand is. Zo blijkt lichamelijk en psychisch werkvermogen nagenoeg alle variantie van de modelvariabelen m.b.t. belemmeringen door gezondheidsproblemen te verklaren. Een zuinige oplossing mist echter informatie omtrent de aard van de gezondheid-gerelateerde belemmeringen. Om de werkelijke predictieve kracht van (een deel van) de gebruikte variabelen te kunnen toetsen dient een longitudinale benadering plaats te vinden waarin de kans dat personen uit het zittend bestand werk hervatten wordt vastgesteld aan de hand van uitstroomcijfers. De vragenlijst die in het longitudinale onderzoek wordt gebruikt omvat slechts een selectie van de meest belovende variabelen uit de vragenlijsten A, B en C. Ten slotte zijn tot dusver alleen de resultaten van formele analyses besproken. Belangrijk is echter ook de resultaten op meer inhoudelijke samenhangen en consistenties te gaan beoor-

delen waardoor een extra criterium voor handen is voor de keuze van een definitieve selectie van vragenlijstitems.

Verder bevat het huidige bestand nog een schat aan informatie. Allereerst liggen er mogelijkheden voor onderzoek naar de perspectieven van profiling ten aanzien van het differentiëren tussen beroepen of beroepsgroepen. Mag ervan uit worden gegaan dat personen werkzaam in een verschillende beroep over verschillende persoons- en contextkenmerken beschikken? Zo ja, is het dan mogelijk om van deze informatie gebruik te maken bij het vormgeven van individuele reïntegratietrajecten en arbeidsmarktbeleid? In het bestand is circa 45% van de respondenten, verdeeld over werkenden en niet werkenden, ouder dan 45 jaar. Door vergelijking van deelbestanden ontstaat de mogelijkheid om arbeidsparticipatie-effecten van ouder worden en het hebben van beperkingen onder de loep te nemen. Is arbeidsparticipatie bij het toenemen van de leeftijd verbonden met bepaalde opleidingen (niveau en richting) en beroepsgroepen? Zijn oudere werkenden relatief gezonder dan de arbeidsgeschikte bevolking in dat leeftijdsbereik (healthy worker effect). Welke gemeten psychologische factoren dragen bij aan de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor bepaalde leeftijdsgroepen? In dat verband verdient het aanbeveling om na te gaan op welke wijze het huidige, relatief unieke databestand beschikbaar kan worden gesteld voor het beantwoorden van vragen afkomstig van onderzoekers en beleidsmakers op een aantal in dit verband relevante terreinen.

LITERATUUR

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organisational behaviour and human decision processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the theory of planned behavior to leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 24, 207–224.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Armitage C.J. & Conner M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *The British journal of social psychology*, 40, 471-499.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bartel, A. and P.Taubman(1979). Health and LaborMarket Success: The Role ofVarious Diseases, *Review of Economics and Statistics*, 61, 1–8.
- Berg, N, van den, Geuns, R.C. van & Rij, C. van (2007). *Monitor Re-integratie WW'ers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313–330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Boer, P. den & Hövels, B. (1999). *Contextontwikkelingen en competenties*. Nijmegen: ITS.
- Bohner, G, & Wänke, M. (2002). *Attitudes and Attitude Change*. New York: Taylor & Francis Inc.
- Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H. & Ryn, M. van (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- Contoyannis, P. and N. Rice (2001). The Impact of Health on Wages: Evidence from the British Household Panel Survey, *Empirical Economics*, 26, 599–622.
- DeCharms, R. (1976). *Enhancing motivation: change in the classroom*. New York: Irvington.
- Dirken, J.M. (1967). *Het meten van stress in industriële arbeidssituaties*. Leiden: NIPG- TNO.
- Dirken, J.M. (1969). *Arbeid en stress: het vaststellen van aanpassingsproblemen in werksituaties*. Groningen: Wolters–Noordhoff.
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting and expectancy: Compatible ways to raise productivity. *Academy of Management Review*, 13, 639-652.
- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.

- Feather, N.T. (1985). Attitudes, values, and attributions: explanations of unemployment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 876-889.
- Feather, N.T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag.
- Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Feather, N.T. & Davenport, P.R. (1981). Unemployment and depressive affect: a motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436.
- Field, A. (2005) *Discovering statistics (2-nd ed)*. London : Sage.
- Ford, M.E. (1992) *Motivating Humans: goals, emotions, and personal agency beliefs*. London: Sage.
- Fosterling, F. (2001). *Attribution: an introduction to theories, research and applications*. Hove, UK: Psychology Press.
- Furnham, A., & Rawles, R. (1996). Job search strategies, attitudes to school and attributions about unemployment. *Journal of Adolescence*, 19, 355-369.
- Gaillard, A.W.K. (1996). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Goede, M.P., de & Maassen, G.H. (1988). *Beleving van niet-werken. Een onderzoek onder werklozen, arbeidsongeschikten en hun partner*. Utrecht: Thesis.
- Gurney, R.M. (1980). The effects of unemployment on the psychosocial development of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 205-213.
- Gurney, R.M. (1981). Leaving school, facing unemployment, and making attributions about the causes of unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 79-91.
- Haan, H.F. de, Smit, A.A., & Van Gent, M.J. (2001). *Nieuwe schaarste? Nieuw aanbod!* Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Hammer, T. (1993). Unemployment and mental health among young people: a longitudinal study. *Journal of Adolescence*, 16, 407-420.
- Hartley, J.F. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 147-155.
- Heaven, P.C.L. (1995). Job-search strategies among teenagers: attributions, work beliefs, and gender. *Journal of Adolescence*, 18, 217-228.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hersch, P.D. & Scheibe, K.E. (1967). On the reliability and validity of internal-external control as a personality dimension. *Journal of Consulting Psychology*, 31, 609-614.

- Hoekstra, H.A. & Sluijs, E. Van (2003). *Management van competenties, het realiseren van HRM*. Assen: Van Gorcum
- Hoff, S. & Jehoel-Gijsbers, G. (1998). *Een bestaan zonder baan. Een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden (1974-1995)*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hoff, S. & Jehoel-Gijbers, G. (2003). *De uitkering van de baan. Reintegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hooft, E.A.J. van, Born, M.Ph., Taris, T.W., & Van der Flier, H., & Blonk, R.W.B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- Hooft, E.A.J. van, Ottervanger, M., & Van Dam, A. (2007). *Voorspellende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Jackson, P.R., Stafford, E.M., Banks, M.H. & Warr, P.B. (1983). Unemployment and psychosocial distress in young people. The moderating role of employment commitment. *Journal of Applied Psychology*, 68, 525-535.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R. & Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 86, 837-855.
- Kettunen, J. (1997). Education and unemployment duration. *Economics of education review*, 16, 153-170.
- Klein Hesselink, J. & Smulders, P. (2005). De voorspellers van werkwens en werkzoekgedrag. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, nr. 3.
- Koning, J. de, Gelderblom, A., Zandvliet, K. & Boom, L. van den (2005). *Effectiviteit van reïntegratie : de stand van zaken: literatuuronderzoek*. Rotterdam: SEOR.
- Kopelman, R.E., Rovenpor, J.L. & Millsap, R.E. (1992). Rationale and Construct Validity Evidence for the Job Search Behavior Index: Because Intentions (and New Years Resolutions) Often Come to Naught. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 269-287.
- Leana, C.R., & Feldman, D.C. (1994). The psychology of job loss. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (vol. 12, pp. 271-302). Greenwich, CT: JAI press.
- Liira, J., Matikainen, E. & Leino-Arjas, P., Malmivaara, A., Mutanen, P., Rytönen, H. & Juntunen, J. (2000). Work ability of middle aged Finnish construction workers: a follow-up study in 1991-1995. *Int. Journal of Industrial Ergonomics*, 25, 477-481.
- McClelland, D.C. (1973) Testing for competence rather than for intelligence'. *The American Psychologist*, 28, 1-14.
- Merens-Riedstra, H.S. (1975). *Leven zonder werk; een onderzoek bij arbeidsongeschikten*. Leiden: NIPG/TNO.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

- Öztürk, F. & Akdeniz, F. (2000). Ill-conditioning and multicollinearity. *Linear Algebra and Its Applications*, 321, 295-306.
- Ployhart, R.E. & Harold, C.M. (2004). The applicant attribution-reaction theory (AART): an integrative theory of applicant attributional processing. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 84-98.
- Rijn, M. van & Vinokur, A.D. (1992). How did it work? *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-598.
- Robins, R.W., Hendin, H.M. en Trzesniewski, K.H. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg self-esteem scale. *Personality and social psychology bulletin*, 27, 151-161
- Rodriguez, Y.G. (1997). Learned helplessness or expectancy-value? A psychological model for describing the experiences of different categories of unemployed people. *Journal of Adolescence*, 20, 321-332.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Schellekens, J.M.H. (2003). *Beweging als warming-up voor reïntegratie. De invloed van een reconditioneringsprogramma op de lichamelijke conditie, het welbevinden en de kansen van werkhervatting*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, sectie Experimentele en Arbeidspsychologie.
- Schellekens, J.M.H. (2005). *Motivatie & Emotie (Cursusboek)*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, Experimentele en Arbeidspsychologie.
- Schellekens, J.M.H. & Langkamp, M. & De Vries, G. (2005) *Ontwikkeling competentievragenlijst voor uitzendkrachten: tussenrapport voor ABU en UWV*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, Experimentele en Arbeidspsychologie.
- Shamir, B.(1986). Self-Esteem and the Psychological Impact of Unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49, 61-72.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sonderen, E. & Ormel, J. (1992) *Sociale steun en onwelbevinden: een onderzoek naar de samenhang tussen aspecten van sociale steun en onwelbevinden*. Groningen: Styx, Thesis.
- Spencer, L.M. & Spencer S.M. (1993) *Competence at Work*. New York. John Wiley & Sons, Inc.

- Tiggeman, M. & Winefield, A.H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 33-42.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Eskelinen, L., Jarvinen, E., Toikkanen, J. & Klockars, M. (1991) Prevalence and incidence rates of diseases and work ability in different work categories of municipal occupations. *Scand J Work Environ Health*, 17(suppl 1), 67-74.
- Tuomi, K. & Ilmarinen, J. & Jahkola, A. & Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1994) *Work Ability Index*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Verkuilen, M. (2003) *Psychosociale beperkingen in nieuw perspectief: De vragenlijst Ervaren Functioneren en Gezondheid*. Groningen: Arbeidspsychologie.
- Vinokur, A. & Caplan, R.D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of applied psychology*, 17, 1007-1024.
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S., (2004). Importance of Perceived Personnel Selection System Fairness Determinants: Relations with Demographic, Personality, and Job Characteristics. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 172-186.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wanberg, Connie R., Leaetta M. Hough, Zhaoli Song (2002). Predictive Validity of a Multi-disciplinary Model of Reemployment Success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C.R., Glomb, T.M., Song, Z., en Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology*, 90, 411-430.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Waters, L.E. & Moore, K.A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: the effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of Employment Counseling*, 39, 171-189.
- Weiner, B. (1980). *Human motivation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Winefield, A.H. & Tiggeman, M. (1994). Affective reactions to employment and unemployment as a function of prior expectations and motivation. *Psychological Reports*, 75, 243-247.
- Wong, P.T.B. & Weiner, B. (1981). When people ask "why" questions, and the heuristics of attributional search. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 650-663.
- Zwinkels, W.S. & Besseling, J.J.M. (1997). *Werkhervatting van de cliënt in de WW*. Den Haag: VUGA.

BIJLAGEN

- Bijlage 1: Steekproeftrekking
Bijlage 2: bedrijfstakken (35 deling)
Bijlage 3: Overzicht variabelen algemene vragenlijst t.b.v. logistische regressie



Bijlage 1, Memo steekproef trekking

Steekproef zittend bestand

Voor dit onderzoek wordt onder het zittend bestand verstaan alle personen die nog een WW uitkering hebben en deze uitkering al minimaal één jaar ontvangen.

Voor de steekproeftrekking is gebruik gemaakt van het landelijke statistiekbestand WIN². Om van het statistiek bestand te komen tot een bestand waaruit een steekproef getrokken kan worden, zijn de volgende stappen gezet:

- selectie van alle lopende gevallen (rechten) ultimo maart 2006;
- uitsluiting van kortdurende uitkeringen;
- datum aanvang WW moet liggen voor maart 2005;
- het maximale recht op WW moet minimaal één jaar zijn, voor gevallen die nog recht hebben op een vervolg uitkering moet het maximale recht minimaal drie jaar zijn (twee jaar vervolg en één jaar loongerelateerd);
- gevallen waarbij de maximale duur zeer binnenkort wordt bereikt, worden uitgesloten (maximale duur tot 1 juni 2006);
- gevallen waarbij relevante kenmerken niet gevuld zijn of met een onbekende of buitenlandse postcode worden uitgesloten;
- het bestand wordt van gevalsniveau naar persoonsniveau geaggregeerd zodat er één WW-recht per persoon overblijft.

Door deze stappen is het statistiekbestand teruggebracht van 306.319 lopende rechten naar een zittend bestand van 123.875 personen. Deze groep vormt de basis voor de steekproeftrekking van het zittend bestand. De verdeling van het zittend bestand naar de relevante kenmerken is te zien in bijlage I. De kenmerken van deze groep worden ook gebruikt voor de steekproeftrekkingen van de snelle werkhervatters en de lang werkenden. Voordat de steekproef zittend bestand getrokken is, zijn eerst nog de sofi-nummers uitgesloten van personen die benaderd zijn of worden voor de Monitor Klant en Re-integratie. Uit de 121.605 overgebleven sofi-nummers zijn tot slot drie aselechte steekproeven zittend bestand getrokken van elk 5.000 personen.

Bij elk van deze steekproeven is gecontroleerd of het op de relevante kenmerken leeftijd, geslacht, regio, bedrijfstak en maximum duur recht overeenkomt met het zittend bestand (123.875 personen).

Steekproef snelle werkhervatters

Onder een snelle werkhervatter wordt verstaan een persoon die binnen één jaar het werk hervat (en waarvan de uitkering volledig is beëindigd).

Ook voor deze steekproeftrekking is gebruik gemaakt van het landelijke statistiekbestand WIN. Om van het statistiek bestand te komen tot een bestand waaruit een steekproef getrokken kan worden, zijn de volgende stappen gezet:

- selectie van alle beëindigingen vanaf eind maart 2005 t/m eind maart 2006;
- selectie van alle beëindigingen wegens werkhervatting (zowel in loondienst als zelfstandige);
- selectie van gevallen met een datum einde WW tussen april 2005 en maart 2006;

² Deze gegevens zijn verzameld op basis van de Gegevensstandaard WW Ontslagwerkloosheid (GS015.1)

- uitsluiting van kortdurende uitkeringen;
- het maximale recht op WW moet minimaal één jaar zijn;
- selectie van gevallen die korter dan één jaar werkloos zijn geweest maar niet korter dan 28 dagen (berekende duur tussen datum aanvang ww en datum einde ww);
- gevallen waarbij relevante kenmerken niet gevuld zijn of met een onbekende of buitenlandse postcode worden uitgesloten;
- het bestand wordt van gevalsniveau naar persoonsniveau geaggregeerd zodat er één WW-recht per persoon overblijft.

Door deze stappen is het statistiekbestand teruggebracht van 215.365 beëindigde rechten wegens werkhervatting naar 72.807 personen die snel het werk hebben hervat. Voordat de steekproef snelle werkhervatters getrokken is, zijn ook hier eerst nog de sofi-nummers uitgesloten van personen die benaderd zijn of worden voor de Monitor Klant en Re-integratie. Voor het trekken van de steekproef is dan een populatie over van 2.128 personen die het werk hebben hervat als zelfstandige en 70.171 werkhervatters in loondienst. De groep zelfstandigen krijgt in zijn geheel een vragenlijst. Uit de groep werkhervatters in loondienst wordt eerst een steekproef getrokken van 15.000 personen, die later weer verdeeld wordt in drie deelgroepen van elk 5.000 personen.

Om goed te kunnen vergelijken waarom de groep snelle werkhervatters wel aan het werk komen en de langdurige werklozen niet, moet de steekproef werkhervatters op de relevante kenmerken zoveel mogelijk overeen komen met het zittend bestand. Van het zittend bestand is in kaart gebracht wat de verdeling is naar leeftijd, geslacht, regio, bedrijfstak en maximale duur recht. Vervolgens is gekeken of het mogelijk was om uit de groep werkhervatters een steekproef te trekken die zo'n zelfde verdeling kent. Hierbij stuiten we op het probleem dat deze groepen vooral van elkaar verschillen in leeftijdsverdeling en maximale duur recht. In de populatie snelle werkhervatters zitten veel minder ouderen dan in het zittend bestand en ook veel minder mensen met een lang recht op WW. Om de groep werkhervatters toch zo veel mogelijk overeen te laten komen met het zittend bestand zijn een aantal keuzes gemaakt:

- alle werkhervatters van 55 jaar en ouder worden meegenomen in de steekproef;
- om het tekort aan ouderen aan te vullen wordt deze groep aangevuld met iets jongere personen (zoveel mogelijk van 54 jaar, dan 53 etc).

Voor de leeftijdsklassen tot 55 jaar wordt uit de groep snelle werkhervatters een steekproef getrokken waarbij er gestratificeerd wordt op leeftijdsklasse, geslacht en maximum duur recht. Deze stratificatie houdt dan in dat de steekproefverdeling per leeftijdsklasse, per geslacht en per klasse maximum duur recht overeenkomt met de verdeling van het zittend bestand. Nadat de steekproef van 15.000 werkhervatters is getrokken wordt deze weer verdeeld in drie deelgroepen van elk 5.000 personen.

Steekproef lang werkenden

In het onderzoek naar het zittend bestand ww wordt gekeken welke factoren verklarend zijn voor langdurige werkloosheid. Ter vergelijking worden ook mensen ondervraagd die al geruime tijd aan het werk zijn. Onder lang werkenden wordt verstaan werkenden die een aaneengesloten dienstverband van minimaal vijf jaar

hebben, waarbij er in die periode geen gebruik is gemaakt van een uitkering (WW of AG) en deze ook niet is aangevraagd.

Voor de steekproeftrekking is gebruik gemaakt van het statistiekbestand VPD³. Ook hier zijn weer een aantal stappen gezet om te komen tot een populatie waaruit een steekproef getrokken kan worden. De procedure is hier iets anders verlopen dan bij de vorige twee soorten steekproeven. Het bleek namelijk onmogelijk om de steekproefverdeling lang werkenden gelijk te krijgen aan de verdeling van het zittend bestand voor de variabele bedrijfstak. In het zittend bestand komen verhoudingsgewijs veel mensen voor uit de uitzendbranche. Bij een selectie van personen met een dienstverband van minimaal vijf jaar kwamen er nauwelijks personen in de uitzendsector voor. Bij uitzendkrachten speelt dat men het ene korte dienstverband na het andere heeft, die allemaal afzonderlijk worden geregistreerd. Voor de uitzendkrachten is een andere selectiemethode gekozen dan de overige werkenden. Hieronder staan voor beide groepen hoe de steekproeftrekking tot stand is gekomen.

Werkenden, niet in uitzendsector:

- selectie van alle lopende dienstverbanden ultimo 2005 (er zijn geen recentere gegevens);
- gevallen met een onbekende of buitenlandse postcode worden uitgesloten;
- het bestand wordt van gevalsniveau naar persoonsniveau geaggregeerd zodat er één lopend dienstverband per persoon overblijft;
- selectie van personen met een dienstverband van minimaal vijf jaar;
- gevallen die in de afgelopen vijf jaar een WW- of AG-uitkering hebben aangevraagd en/of gekregen worden uitgesloten;
- gevallen waarbij relevante kenmerken niet gevuld zijn worden uitgesloten.

Voor de steekproeftrekking blijft een populatie van 1.786.844 werkenden (niet in de uitzendsector) over. Uit deze populatie moet een steekproef getrokken worden van 13.766 personen.⁴ Ook hier is bekeken hoe de verdeling naar relevante kenmerken is en hoeveel personen er per categorie in de steekproef moeten zitten om het overeen te laten komen met de verdeling van het zittend bestand. Als stratificatievariabelen zijn hier gekozen voor leeftijd, geslacht, regio en bedrijfstak. Bij deze laatste is een grovere indeling gemaakt in overheid en overig. Deze stratificatie houdt dan in dat de steekproefverdeling per leeftijdsklasse, per geslacht, per regio en per grove bedrijfstakindeling overeenkomt met de verdeling van het zittend bestand.

Werkenden in de uitzendsector:

- selectie uit de jaarbestanden VPD 2001 t/m VPD 2005 van records uitzendsector;
- het bestand wordt van gevalsniveau naar persoonsniveau geaggregeerd, op zo'n manier dat alle maanden met een lopend dienstverband wordt meegenomen;
- per jaar bepalen hoeveel maanden een persoon een dienstverband heeft gehad;

³ Deze statistiekgegevens zijn verzameld op basis van de Gegevensstandaard Verzekerde personen en dienstverbanden

⁴ Bijna 92% van het zittend bestand werkt in sectoren anders dan uitzendbedrijven. Door dit percentage te relateren aan de totale steekproef van 15.000 werkenden zal deze deelsteekproef bestaan uit 13.766 personen. Voor de steekproef uitzendkrachten moeten dan $15.000 - 13.766 = 1.234$ personen getrokken worden.

- gevallen met een onbekende of buitenlandse postcode worden uitgesloten;
- gevallen die in de afgelopen vijf jaar een WW- of AG-uitkering hebben aangevraagd en/of gekregen worden uitgesloten;
- gevallen waarbij relevante kenmerken niet gevuld zijn worden uitgesloten;
- sofi-nummers van personen die al in steekproef werkenden, niet in uitzendsector zitten verwijderen;
- selectie van personen die in de afgelopen vijf jaar in elk jaar minimaal zes maanden in de uitzendsector hebben gewerkt.

Voor de steekproeftrekking blijft dan een populatie van 22.280 personen over die werkzaam zijn in de uitzendsector. De steekproef is gestratificeerd op leeftijd, geslacht en regio. Er is een steekproef getrokken van 1.234 personen.

Tot slot zijn de steekproeven van de werkenden niet in uitzendsector en wel in de uitzendsector bij elkaar gevoegd (15.000 in totaal) en willekeurig verdeeld over drie deelgroepen van elk 5.000 personen.

Tabel: verdeling zittend bestand per leeftijdsklasse naar kenmerken

	18 t/m 34		35 t/m 44		45 t/m 54		55 en ouder		Totaal	
Geslacht										
Man	1.540	37%	11.499	47%	21.158	54%	37.648	67%	71.845	58%
Vrouw	2.657	63%	12.816	53%	17.892	46%	18.665	33%	52.030	42%
Region										
Noord-Nederland	613	15%	3.032	12%	4.753	12%	6.333	11%	14.731	12%
Zuidwest-Nederland	645	15%	3.692	15%	6.075	16%	9.529	17%	19.941	16%
Zuidoost-Nederland	879	21%	4.803	20%	8.161	21%	12.382	22%	26.225	21%
Oost-Nederland	855	20%	4.610	19%	7.410	19%	10.437	19%	23.312	19%
Middenwest-Nederland	723	17%	4.579	19%	7.270	19%	10.351	18%	22.923	19%
Noordwest-Nederland	482	11%	3.599	15%	5.381	14%	7.281	13%	16.743	14%
bedrijfstak										
Landbouw, Visserij, Voeding	251	6%	1.299	5%	1.954	5%	4.241	8%	7.745	6%
Bouw en Hout	180	4%	992	4%	1.801	5%	3.107	6%	6.080	5%
Industrie sec	447	11%	3.169	13%	5.996	15%	12.591	22%	22.203	18%
Winkelbedrijf en groothandel	877	21%	4.234	17%	5.978	15%	9.408	17%	20.497	17%
Transport	145	3%	1.118	5%	1.859	5%	4.055	7%	7.177	6%
(Financiële) dienstverlening	522	12%	3.978	16%	6.606	17%	9.490	17%	20.596	17%
Uitzendbedrijven	757	18%	3.064	13%	3.593	9%	2.769	5%	10.183	8%
Gezondheid	418	10%	2.712	11%	4.935	13%	4.427	8%	12.492	10%
Overheid onderwijs	51	1%	533	2%	1.261	3%	1.569	3%	3.414	3%
Overheid overig	146	3%	586	2%	1.287	3%	1.041	2%	3.060	2%
Overig bedrijf en beroep	403	10%	2.630	11%	3.780	10%	3.615	6%	10.428	8%
maximum duur (zonder vervolg)										
v.a. 1 t/m 1,5 jaar	1.405	33%	2.993	12%	183	0%	154	0%	4.735	4%
v.a. 1,5 t/m 2 jaar	956	23%	10.350	43%	1.265	3%	509	1%	13.080	11%
v.a. 2 t/m 3 jaar	1.488	35%	7.787	32%	25.004	64%	3.407	6%	37.686	30%
v.a. 3 t/m 4 jaar	237	6%	2.638	11%	9.459	24%	18.126	32%	30.460	25%
v.a. 4 t/m 5 jaar	41	1%	347	1%	2.429	6%	22.486	40%	25.303	20%
v.a. 5 t/m 6 jaar	24	1%	60	0%	573	1%	7.721	14%	8.378	7%
v.a. 6 jaar	46	1%	140	1%	137	0%	3.910	7%	4.233	3%
Totaal per leeftijdsklasse	4.197	100%	24.315	100%	39.050	100%	56.313	100%	123.875	100%

Bijlage 2: Bedrijfstakken

Tabel: Percentages respondenten in zittend bestand en onder werkhervatters dat aangeeft in welke bedrijfstak ze zaten op het moment dat ze werkloos werden, alsook het percentage per bedrijfstak waarin de werkhervatters en werkenden nu zitten.

		Zittend Bestand (N=4716)	Werkher- Vatters voor WW (N=3173)	Werkher- Vatters nu (N=3173)	Werkend nu (N=3271)
1	Tuinbouw	1,7	2,4	2,0	1,5
2	Veehouderij	0,3	0,5	0,2	0,4
3	akkerbouw bosbouw visserij	0,2	0,6	0,5	0,2
4	vlees en visbewerking	1,4	1,0	0,9	0,6
5	Overige voedingsproducten	3,3	2,4	1,9	2,7
6	drank en tabaksproducten	0,9	0,3	0,3	0,6
7	Basischemie	0,4	0,4	0,4	0,7
8	Eindproducten chemie	1,1	0,4	0,7	0,9
9	kunststofverwerking	1,0	0,8	0,6	0,8
10	Basismateriaal	0,2	0,3	0,2	0,2
11	metaalproducten	5,8	6,7	4,3	5,2
12	machine industrie	2,2	2,3	2,1	1,5
13	electrotechniek	2,8	2,7	2,4	1,6
14	transportmiddelen	1,7	1,7	1,8	2,2
15	Textiel	3,5	2,5	1,5	1,9
16	hout en bouwmaterialen	1,5	1,1	0,9	1,1
17	Papier	0,5	0,7	0,4	0,4
18	Grafische industrie	3,2	1,4	0,8	1,6
19	Energie	0,3	0,4	0,5	0,5
20	Bouw	5,1	9,7	8,6	6,0
21	exploitatie onroerend goed	0,1	0,6	0,5	0,5
22	Handel en reparatie	2,6	2,6	2,1	2,9
23	Scheep en luchtvaart	1,2	1,1	0,9	1,2
24	weg en railvervoer	1,9	2,3	2,5	2,4
25	Communicatie	1,5	1,4	1,0	0,8
26	Bankwezen	2,5	1,5	1,3	1,2
27	verzekeringswezen	1,5	1,7	1,8	1,6
28	Horeca	3,8	2,5	2,0	2,1
29	Zakelijke dienstverl	7,0	7,9	7,5	7,0
30	Overige comm. dienstverlening	4,5	5,0	4,4	3,9
31	gezondheidszorg	7,9	9,4	11,7	21,9
32	kunst cultuur maats organisaties	2,5	2,7	3,0	2,2
33	Onderwijs	3,9	4,0	6,1	3,5
34	Overheid	2,4	2,6	5,3	3,0
35	Anders	19,8	16,5	19,1	15,1
	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0
	Missing N=	162	172	75	81

Bijlage 3: Overzicht variabelen algemene vragenlijst t.b.v. logistische regressie

Tabel: Overzicht van selectie van variabelen uit het algemene deel van de vragenlijst ten behoeve van logistische regressie-analyse. Onder 'nadere omschrijving' is de referentiecategorie aangegeven (in cursief vet).

Itemnummers in					
SPSS analyses	Zittend bestand	Werkher-vatters	Omschrijving	Type variabele	Nadere omschrijving
Alg01	1	1	Postcode		(Nog niet opgenomen)
Alg02	2	2	Leeftijd (in jaren)	Continu	
RAlg03	3	3	Geslacht	Dichotoom	<i>0 (man), 1 (vr)</i>
RAlg04	4	4	Etniciteit	klassifikatie	<i>0 = III</i>
					1 = 1?? (excl. 111)
					2 = 2??
					3 = 3??
Alg05	5	5	Ned-taal problemen	dichotoom	<i>0 = geen/beetje</i>
					1 = veel
Alg06cor	6	6	# huishoudgenoten	Continu	
Alg07	7	7	Welke inwonende huisgenoten		Verwijderd na vooranalyse
	8	8	Welke verzorgden		Verwijderd na vooranalyse
Alg07co2	6/7/8	6/7/8	#verzorgenden vs	klassifikatie	1 = alleenstaande+thuisw kind+zorg
			Zorgbehoefte kinderen		2 = alleen+thuisw kind-zorg
					3 = samenw+thuisw kind+zorg
					4 = samenw+thuisw kind-zorg
					<i>5 = geen (thuiswonend) kind</i>
RAlg09	9	9	# inkomens	klassifikatie	<i>0 = 1 vast inkomen</i>
					1 = 2 vaste inkomens
					2 = >2 vaste inkomens
Ralg10	10	10	Hoofdkostwinner	dichotoom	<i>0 = niet/1 = wel hoofdkostwinner</i>

Bijlage 3

vervolg

Itemnummers in					
SPSS analyses	Zittend bestand	Werkher-vatters	Omschrijving	Type variabele	Nadere omschrijving
Ralg11	11	11	Hoogst afgemaakte opleiding	Klassifikatie	0= geen afgemaakte opleiding
					1= basisonderwijs
					2=vmbo,vbo,ulo,lhno,ea;mavo, mulo
					3= mbo,mts,inas,meao;havo,hbs,vwo
					4=hbo,wo
Alg12	12	12	Opleidingsrichting		Verwijderd; teveel missing
Werkjaar	13	13	Aantal jaren werk	Continu	
Alg14	14	14	Week-invulling		Verwijderd;controlevariabele
Alg26	15				Verwijderd
Alg15	16	15	# werkgevers voor ww	Continu	
Ralg16	17	16	# zelf ontslag	Continu	
Alg27	18		Hoe lang nog ww-uitkering		Verwijderd
Alg17	19	(25)			Verwijderd; onvergelijkbaar
Alg23		17			Verwijderd
Alg24k09	20	18	bedrijfstak	Klassifikatie	1= Industrie (7-19)
					2= Landbouw & visserij (1-6)
					3= Bouw (20-21)
					4= Handel & reparatie (22)
					5= Transport & Communicatie (23-25)
					6= Fin. Dienstverl (26-27)
					7= Overige dienstverl (28-30)
					8= Gezondheid, Welzijn, Cult (31-32)
					9= Onderwijs & Overheid (33-34)
					10=Anders

Bijlage 3

vervolg

Itemnummers in					
SPSS analyses	Zittend bestand	Werkher-vatters	Omschrijving	Type variabele	Nadere omschrijving
Alg28	21				Verwijderd
Alg29	23				Verwijderd
Alg30	24				Verwijderd
Alg32	26				Verwijderd
Alg33	27				Verwijderd
Alg34	28				Verwijderd
Alg18		20			Verwijderd
Alg19		21			Verwijderd
Alg21		23			Verwijderd
Alg22		24			Verwijderd
Alg23		17			Verwijderd

Bijlagen A, B en C: Toelichting en weergavestructuur

Alle tabellen in bijlagen A, B en C bevatten alleen maar gewogen resultaten. Dat wil zeggen dat de gegevens gewogen zijn naar de samenstelling van het zittend bestand van maart 2006. Het doel van de analyses vermeld in deze tabellen, is de mogelijkheden tot itemreductie te onderzoeken zodat in vervolgonderzoek met een vragenlijst van gereduceerde lengte kan worden volstaan met items die tot de best discriminerende van de huidige vragenlijsten behoren.

Bij iedere vragenlijst behorende bij bijlagen A en B worden achtereenvolgens gepresenteerd en besproken:

- a) de resultaten van factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse (Cronbachs α) op de oorspronkelijke items van de vragenlijst waarbij alle respondenten zijn betrokken
- b) absolute frequenties van itemscores in het zittend bestand, van de groep werkhervatters en, indien aanwezig, van de groep werkenden. Tevens worden de toetsresultaten vermeld van variantie-analyse waarin scores van werklozen en werkhervatters worden vergeleken, gecorrigeerd voor verschillen tussen geslacht en leeftijd in de groepen.
- c) procentuele frequenties van itemscores in het zittend bestand, van de groep werkhervatters en, indien aanwezig, van de groep werkenden.
- d) voorzover aan de orde, de resultaten van her-factoranalyse en her-betrouwbaarheidsanalyse (Cronbachs α) op de vragenlijst nadat de niet discriminerende items zijn verwijderd.
- e) gelijk aan d, echter met de bedoeling om een ander, beter alternatief te laten zien.

Voorafgaand aan deze tabellen worden de analyses kort besproken.

Van de vragenlijst C (Competentievragenlijst) worden de uitkomsten van een confirmatieve factoranalyse gepresenteerd en besproken. De oorspronkelijke factorstructuur en betrouwbaarheidsgegevens die als uitgangspunt dienen, worden in tabel C6 weergegeven.

Bijlage Vragenlijsten A

- A01: Job Search Behavior	A-03
- A02: Job Search Self-Efficacy	A-09
- A03: Job Search Attitude	A-13
- A04: Subjectieve Norm	A-15
- A05: Sociale Steun	A-17
- A06: Werkzoekintentie	A-20
- A07: Belemmeringen bij werk zoeken	A-23
- A08: Belemmeringen bij werk krijgen	A-26
- A09: Job Search Quality	A-30
- A10: Job Search Clarity	A-33
- A11: Arbeidsethos	A-36
- A12: Arbeidsmarkt	A-38
- A13: Economic need en Porosz	A-40
- A14: Werkvermogen	A-42
- A15: Overzicht en discussie	A-44
- Discussie	A-46

A1: Job Search behaviour

Sollicitatievoorbereidende activiteiten (JSBa). Zie ook tabel A1a-b voor de gemiddelden en toetsuitkomsten resp. de n en standdeviaties.

MjsbA (Sollicitatievoorbereidingen).

Groepsverschillen. Uit tabel A1a blijkt dat aan Sollicitatievoorbereidingen (MjsbA) door de werklozen meer wordt gedaan dan door werkhervatters (groep: $P < 0.01$). Er is sprake van een interactie-effect (groep * leeftijd: $P < 0.01$): zowel bij de werkhervatters als bij de personen uit het zittend bestand scoren de 55-plussers het laagste. Dit verschil t.o.v. het groepsgemiddelde is groter bij de werkloze 55-plussers dan bij de 55-plussers uit de groep werkhervatters. Het interactie-effect is volledig toe te schrijven aan item 1 (Hebt u omscholingsactiviteiten en/of trainingen gevolgd?)

Verder geven vrouwelijke werklozen aan meer aan Sollicitatievoorbereidingen te doen dan hun mannelijke lotgenoten, terwijl dit verschil bij de groep werkhervatters andersom ligt. [Geslacht * groep = $P < 0.01$ waaraan alleen door item 1 wordt bijgedragen. Item 1: Werklozen: man 0,43 (se = 0,02), vrouw 0,45 (se = 0,02); werkhervatters: man 0,22 (se = 0,02), vrouw 0,21 (se = 0,02).]

Commentaar. Werkhervatters zullen deze vraag retrospectief wellicht minder van toepassing vinden aangezien Sollicitatievoorbereidingen typisch aan het begin van de werkloosheidsperiode voorkomen en snel een gepasseerd station zijn op weg naar het solliciteren zelf en naar werk.

Sollicitatie-activiteiten (JSBb).

MJsbB1 (Contacten met potentiële werkgevers).

Groepsverschillen.

Er is sprake van hogere score voor de werkhervatters vergeleken met die van de werklozen (groep: $P < 0.01$), hetgeen te danken is aan de scoreverschillen op items 11 en 16. Dit groepsverschil is alleen toe te schrijven aan de 55-plussers en in geringere mate aan de 45-55-jarigen (groep*leeftijd: $P < 0.01$). (Aan dit interactie-effect wordt door items 15 en 16 bijgedragen.) De werklozen en werkhervatters uit de jongste leeftijdsklasse verschillen onderling niet.

Verder blijkt een interactie-effect tussen geslacht * groep ($P < 0.01$) waaraan door alle drie de items 11, 15 en 16 wordt bijgedragen. Werkloze mannen en vrouwen scoren op deze factor ongeveer even hoog; echter, werkhervattende vrouwen blijken beduidend lager te scoren dan hun mannelijke lotgenoten. [Werklozen: man 35,7 (se = 0,8), vrouw 33,6 (se = 1,0); werkhervatters: man 44,2 (se = 0,9), vrouw 36,8 (se = 1,1).]

Commentaar.

Er is geen sprake van een significant leeftijdsverschil bij de groep werkhervatters. Het hele interactie-effect is afkomstig van de verschillen tussen de leeftijdsklassen in de groep werklozen. Vooral het verschil tussen de 55-plussers en de 2 jongere leeftijdsklassen blijkt significant. Blijkbaar hebben oudere werklozen minder contact met potentiële werkgevers dan hun jongere lotgenoten.

Uit het feit dat vrouwelijke werkhervatters lager scoren dan hun mannelijke collega's moet wellicht worden opgemaakt dat vrouwen minder frequent sollicitatiegesprekken voeren of potentiële werkgevers bellen om aan het werk te komen, en desondanks dus effectiever zijn dan hun mannelijke werkhervatters.

MJsbb2 (Vinden vacatures en bedrijfsinformatie).*Groepsverschillen.*

De werkhervatters scoren op deze factor hoger dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Bovendien geldt dat bij zowel de werklozen als bij de werkhervatters de 55-plussers significant lager scoren dan de lagere leeftijdsklassen (leeftijdsklasse: $P < 0.01$). Er is geen interactie gevonden tussen groepsindeling en leeftijdsklassen en evenmin tussen groepsindeling en geslacht.

Commentaar.

De werkhervatters scoren hoger op deze factor dan de werklozen; met name is het verschil tussen beide groepen in de jongste leeftijdsklasse het meest geprononceerd.

MJsbb3 (Benaderen kennissen en versturen open sollicitaties).*Groepsverschillen.*

Werkhervatters geven aan dat ze minder gebruik maken van hun kennissenkring en open sollicitaties om weer aan het werk te komen dan werklozen, gegeven de scoreverschillen op factor MJsbBr (groep: $P < 0.01$). Deze verschillen tussen beide groepen zijn er voor alle 3 de leeftijdsklassen. Ook is er sprake van een leeftijdseffect (leeftijdsklasse: $P < 0.01$) waarbij nadere analyses aantonen dat ook hier de oudste leeftijdsklasse significant lager scoort dan de overige leeftijdsklassen onder de 55 jaar.

Er is geen sprake van een interactie tussen geslacht en groepsindeling ($P > 0.18$).

Tabel A1a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12;tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zitend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job search behaviour	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	>55	tot	T-T Lf	<45	<55	>55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
	JSB-a: sollicitatie-voorbereidingen															
jsb01	Hebt u (om)scholingsactiviteiten en/of trainingen gevolgd?	0,46	0,53	0,33	0,44	13:23	0,23	0,23	0,20	0,22	NS	1;2;3		0,00	0,00	0,00
jsb02	Bent u bij een beroepskeuzebureau geweest?	0,30	0,26	0,23	0,26	13	0,10	0,08	0,07	0,08	NS	1;2;3		0,02	0,00	0,46
jsb03	Hebt u sollicitatietrainingen gevolgd?	0,54	0,57	0,47	0,53	13:23	0,24	0,30	0,23	0,26	23	1;2;3		0,00	0,00	0,30
jsb04	Hebt u een curriculum vitae (cv) klaarliggen?	0,92	0,93	0,89	0,91	NS	0,93	0,94	0,88	0,91	13:23	NS		0,02	0,59	0,44
	Job search behaviour: sollicitatie-activiteiten															
jsb05	Hebt u in de krant of op internet gekeken naar advertenties waarin personeel gevraagd wordt?	2,46	2,59	2,34	2,46	12:23	2,63	2,66	2,45	2,57	13:23	1;2		0,00	0,00	0,38
jsb06	Hebt u zelf een advertentie gezet waarin u aangeeft dat u op zoek bent naar werk?	0,25	0,28	0,15	0,22	13:23	0,33	0,30	0,22	0,28	NS	NS		0,00	0,08	0,69
jsb07	Hebt u naar aanleiding van vacatures sollicitatiebrieven verstuurd naar mogelijke werkgevers?	2,19	2,36	2,21	2,26	12:23	2,30	2,39	2,17	2,29	13:23	NS		0,00	0,53	0,15
jsb08	Hebt u een open sollicitatie gedaan (zonder dat er iets bekend was over een vacature)?	1,84	1,84	1,72	1,79	13:23	1,64	1,64	1,49	1,58	13:23	2;3		0,00	0,00	0,61
jsb09	Hebt u boeken en/of artikelen gelezen over het vinden van een baan?	1,04	1,19	0,95	1,06	12:23	0,80	0,81	0,66	0,75	13:23	1;2;3		0,00	0,00	0,62
jsb10	Hebt u sollicitatieformulieren ingevuld, in de hoop dat u zou worden opgeroepen voor een sollicitatiegesprek?	1,50	1,51	1,22	1,40	13:23	1,01	1,31	1,19	1,19	12	1;2		0,00	0,00	0,00
jsb11	Hebt u sollicitatiegesprekken gevoerd met mogelijke werkgevers?	1,14	1,03	0,64	0,91	13:23	1,45	1,40	1,13	1,31	13:23	1;2;3		0,00	0,00	0,09
jsb12	Hebt u het met familie, vrienden, kennissen of anderen over de mogelijkheden voor een baan gesproken?	1,83	1,93	1,59	1,78	13:23	1,75	1,76	1,57	1,68	23	2		0,00	0,00	0,52
jsb13	Hebt u contact opgenomen met een uitzendbureau en/of Arbeidsbureau (Centrum Werk & Inkomen)?	1,78	1,81	1,58	1,71	13:23	1,69	1,86	1,79	1,79	12:23	NS		0,00	0,14	0,04
jsb14	Hebt u met vorige werkgever(s) of zakencontacten gesproken over mogelijkheden voor een baan?	1,01	1,00	0,88	0,96	13:23	0,94	1,11	1,16	1,09	13	3		0,48	0,02	0,01
jsb15	Hebt u met een mogelijke werkgever gebeld?	1,48	1,37	1,18	1,32	13:23	1,23	1,37	1,41	1,36	NS	NS		0,01	0,58	0,00
jsb16	Hebt u een mogelijke werkgever bezocht?	1,02	0,97	0,71	0,88	13:23	1,00	1,05	1,04	1,03	NS	3		0,00	0,00	0,00
jsb17	Hebt u familie, vrienden, kennissen of mogelijke anderen benaderd om een goed woordje voor u te doen?	1,16	1,16	0,87	1,05	13:23	0,90	0,90	0,71	0,83	13:23	1;2;3		0,00	0,00	0,82
jsb18	Hebt u pogingen gedaan meer te weten te komen over de bedrijven waar u hebt gesolliciteerd?	1,76	1,84	1,41	1,65	12;13:23	2,04	1,87	1,46	1,75	12;13:23	1		0,00	0,01	0,01

	Job search behaviour	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	>55	tot	T-T Lf	<45	<55	>55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
	1.Job search Behaviour (↑= meer job search behaviour)															
Mjsba	- 1= sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3)	43,3	45,6	34,4	40,8	13;23	18,6	19,9	17,1	18,5	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,01
Mjsbb1	- 2= benaderen potentiële werkgevers (11,15,16)	40,2	37,2	27,8	34,4	13;23	40,8	42,6	39,4	41,0	NS	2;3		0,00	0,00	0,00
Mjsbb2	- 3= vinden vacatures en bedrijfsinformatie (5,7,13,18)	67,9	71,6	63,0	67,4	12;13;23	72,1	73,3	65,7	70,1	13;23	1		0,00	0,01	0,41
Mjsbbr	- 4= benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	54,0	54,9	46,5	51,5	13;23	47,7	47,9	42,0	45,6	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,93

Tabel A1b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job search behaviour	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
	JSB-a: sollicitatie-voorbereidingen	n	sd	N	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
jsb01	Hebt u (om)scholingsactiviteiten en/of trainingen gevolgd?	365	0,50	583	0,50	582	0,47	1530	0,50	257	0,42	397	0,42	401	0,40	1056	0,41
jsb02	Bent u bij een beroepskeuzebureau geweest?	363	0,46	574	0,44	576	0,42	1513	0,44	254	0,30	391	0,28	387	0,26	1032	0,28
jsb03	Hebt u sollicitatietrainingen gevolgd?	357	0,50	585	0,50	586	0,50	1527	0,50	252	0,43	392	0,46	397	0,42	1042	0,44
jsb04	Hebt u een curriculum vitae (cv) klaarliggen?	367	0,28	587	0,26	590	0,31	1544	0,28	257	0,26	408	0,24	411	0,33	1076	0,28
	Job search behaviour: sollicitatie-activiteiten																
jsb05	Hebt u in de krant of op internet gekeken naar advertenties waarin personeel gevraagd wordt?	362	0,74	592	0,61	590	0,82	1545	0,73	257	0,67	412	0,56	417	0,72	1086	0,66
jsb06	Hebt u zelf een advertentie gezet waarin u aangeeft dat u op zoek bent naar werk?	364	0,65	585	0,66	584	0,45	1533	0,59	258	0,75	410	0,70	415	0,64	1083	0,69
jsb07	Hebt u naar aanleiding van vacatures sollicitatiebrieven verstuurd naar mogelijke werkgevers?	364	0,92	589	0,85	590	0,95	1543	0,91	258	0,79	411	0,74	417	0,89	1086	0,82
jsb08	Hebt u een open sollicitatie gedaan (zonder dat er iets bekend was over een vacature)?	365	0,94	591	0,99	588	1,08	1544	1,01	258	0,96	413	1,02	417	1,02	1088	1,01
jsb09	Hebt u boeken en/of artikelen gelezen over het vinden van een baan?	365	0,88	586	0,94	588	0,88	1539	0,91	257	0,89	413	0,90	414	0,81	1084	0,87
jsb10	Hebt u sollicitatieformulieren ingevuld, in de hoop dat u zou worden opgeroepen voor een sollicitatiegesprek?	364	0,97	588	1,03	587	1,03	1538	1,03	257	0,90	411	1,09	412	1,04	1079	1,03
jsb11	Hebt u sollicitatiegesprekken gevoerd met mogelijke werkgevers?	365	0,83	591	0,81	592	0,75	1548	0,82	257	0,84	412	0,81	418	0,78	1087	0,82
jsb12	Hebt u het met familie, vrienden, kennissen of anderen over de mogelijkheden voor een baan gesproken?	367	0,85	592	0,90	593	0,93	1553	0,91	258	0,91	412	0,93	416	0,95	1086	0,93
jsb13	Hebt u contact opgenomen met een uitzendbureau en/of Arbeidsbureau (Centrum Werk & Inkomen)?	360	0,87	591	0,88	585	0,90	1536	0,89	258	0,89	409	0,90	415	0,87	1082	0,89
jsb14	Hebt u met vorige werkgever(s) of zakencontacten gesproken over mogelijkheden voor een baan?	360	0,95	586	0,93	584	0,88	1529	0,92	257	0,90	409	0,93	418	0,92	1084	0,92
jsb15	Hebt u met een mogelijke werkgever gebeld?	360	0,89	590	0,85	584	0,90	1533	0,89	258	0,80	410	0,88	421	0,84	1089	0,85
jsb16	Hebt u een mogelijke werkgever bezocht?	357	0,85	584	0,78	577	0,76	1517	0,80	255	0,88	405	0,82	407	0,79	1068	0,82
jsb17	Hebt u familie, vrienden, kennissen of mogelijke anderen benaderd om een goed woordje voor u te doen?	359	0,92	585	0,97	589	0,90	1533	0,94	257	0,87	410	0,92	418	0,90	1085	0,90
jsb18	Hebt u pogingen gedaan meer te weten te komen over de bedrijven waar u hebt gesolliciteerd?	358	0,97	591	0,94	587	0,98	1536	0,98	254	0,89	410	0,91	417	0,99	1081	0,96

	Job search behaviour	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
	1.Job search Behaviour (↑= meer job search behaviour)																
Mjsba	- 1= sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3)	363	34,8	579	34,2	580	35,9	1522	35,4	254	27,7	391	28,4	397	28,8	1043	28,4
Mjsbb1	- 2= benaderen potentiële werkgevers (11,15,16)	355	23,1	582	22,2	569	22,2	1506	23,0	254	22,1	403	22,5	406	20,5	1062	21,7
Mjsbb2	- 3= vinden vacatures en bedrijfsinformatie (5,7,13,18)	359	21,9	591	19,8	587	22,6	1537	21,7	258	18,6	411	17,7	416	20,1	1085	19,2
Mjsbbr	- 4= benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	357	22,6	584	25,0	581	24,5	1522	24,5	257	22,0	408	23,2	414	23,5	1079	23,2

A2: Job Search Self-Efficacy

Zie ook tabel A2a-b voor de gemiddelden en toetsuitkomsten resp. de n en standdeviaties.

Mjssef1 (zelfvertrouwen in het kunnen voorbereiden van sollicitaties).

Groepsverschillen.

Uit tabel A2a blijkt dat het zelfvertrouwen in het kunnen voorbereiden van sollicitaties (Mjssef1) bij werklozen groter is dan bij werkhervatters (groep: $P < 0.01$). Dit verschil is niet significant bij de 2 oudste leeftijdsklassen. Er is sprake van een interactie-effect met leeftijdsklasse (groep * leeftijd: $P < 0.01$): bij de werkhervatters scoren de 55-plussers hierop het laagst (waaraan door nagenoeg alle items wordt bijgedragen binnen de groep werkhervatters); bij de werklozen scoort de jongste leeftijdsgroep significant lager dan de overige leeftijdsklassen (voornamelijk dankzij de score op items 1 en 5 bij de groep werklozen). Dus in wezen zijn er geen scoreverschillen aantoonbaar tussen de beide groepen in de jongste leeftijdsklasse; bij de hogere leeftijdsklasse scoren de werkhervatters in toenemende mate lager terwijl de werklozen hoger scoren.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Evenals bij Job Search Voorbereidingen (MjsbA) worden bij deze factor de laagste scores gevonden bij de werkhervatters. Ook hier wordt een verklaring gezocht in het feit dat sollicitatievoorbereidingen typisch aan het begin van de werkloosheidsperiode voorkomen en snel een gepasseerd station zijn op weg naar het solliciteren zelf en naar werk. Wel blijft het een vraag waarom de jongste leeftijdsklasse in het zittend bestand en de oudste in de werkhervattersgroep het laagste scoren.

Mjssef2 (telefonisch benaderen van een bedrijf om werk te vinden).

Groepsverschillen.

Uit tabel A2a blijkt dat het zelfvertrouwen om via de telefoon een bedrijf te benaderen met de vraag of ze een baan hebben bij werklozen hoger scoort dan bij werkhervatters ($P < 0.01$). Aan dit verschil wordt door beide items (7 en 9) bijgedragen. Verder zijn geen interactie-effecten met groep gevonden.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Evenals het vorige punt wordt dit verschil in de aan de verwachting tegengestelde richting toegeschreven aan het feit dat werklozen niet verder komen in hun sollicitatieproces (dus geen direct contact met de potentiële werkgever hebben) of dat werklozen zich meer beperken dan werkhervatters tot telefonische contacten.

Mjssef3 (zelfvertrouwen t.a.v. het indruk kunnen maken op een potentiële werkgever).

Groepsverschillen.

Uit tabel A2a blijkt dat het zelfvertrouwen om indruk te kunnen maken significant hoger scoort bij de werkhervatters dan bij de werklozen ($P < 0.01$). Er is geen significant interactie-effect met leeftijdsklasse (groep * leeftijd: $P = 0.06$). Voorzover er leeftijdsklasse-verschillen zijn blijkt dat de jongste groep werklozen beduidend lager scoort dan alle overige leeftijdsklassen uit beide groepen. Aan het groepsverschil wordt door alle 4 items van deze factor bijgedragen. Verder zijn geen interactie-effecten met groep gevonden.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A2a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

Job search self-efficacy		Zittend Bestand					Werkhervatters					ANOVA P-waarden				
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
jsse01	Ik ben goed in staat informatie te vinden over (veelbelovende) vacatures.	2,86	3,00	2,99	2,96	12;13	3,00	2,91	2,68	2,84	13;23	3		0,02	0,07	0,00
jsse02	Ik ben goed in staat om gebruik te maken van mijn vrienden- en kennissenkring bij het zoeken naar een baan.	2,39	2,53	2,48	2,48	NS	2,32	2,23	2,00	2,16	13;23	2;3		0,05	0,00	0,05
jsse03	Ik ben in staat om mijn sterke en zwakke punten op een rij te zetten waaruit mijn geschiktheid voor een baan kan blijken.	2,94	2,99	3,00	2,98	NS	2,99	2,93	2,77	2,88	13;23	3		0,47	0,04	0,04
jsse04	Ik ben goed in staat zelf een advertentie te zetten om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan.	1,86	1,99	2,11	2,01	13	1,31	1,24	1,19	1,24	NS	1;2;3		0,76	0,00	0,02
jsse05	Ik kan een goede sollicitatiebrief schrijven	2,73	2,97	2,93	2,90	12;13	3,06	3,06	2,85	2,98	13;23	1		0,04	0,01	0,01
jsse06	Ik kan goed een open sollicitatiebrief schrijven om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan.	2,76	2,89	2,89	2,86	NS	2,75	2,77	2,62	2,71	23	3		0,28	0,00	0,07
jsse07	Ik heb er geen probleem mee om een bedrijf te bellen om iets te vragen over een baan.	2,87	2,98	2,90	2,92	NS	2,76	2,84	2,76	2,79	NS	1;1		0,07	0,00	0,63
jsse08	Ik denk dat ik niet zo goed ben in het zoeken van een baan.	2,90	3,10	3,08	3,04	12	3,42	3,36	3,29	3,35	NS	1;2;3		0,33	0,00	0,09
jsse09	Ik heb er geen probleem mee om een bedrijf te bellen om te vragen of ze een baan voor me hebben.	2,62	2,64	2,64	2,64	NS	2,09	2,40	2,45	2,35	12;13	1;2;3		0,09	0,00	0,10
jsse10	Ik kan een goede indruk maken tijdens sollicitatiegesprekken	2,87	3,02	3,02	2,98	12;13	3,08	3,09	3,00	3,05	NS	1		0,15	0,05	0,12
jsse11	Ik vind het moeilijk om op werkgevers indruk te maken met datgene wat ik kan en weet.	2,36	2,52	2,60	2,51	13	2,74	2,73	2,67	2,71	NS	1;2		0,35	0,00	0,29
jsse12	Ik ben in staat om werkgevers duidelijk te maken dat ik met mijn kwaliteiten een goede bijdrage kan leveren aan het bedrijf.	2,73	2,86	2,87	2,84	12;13	2,93	3,00	2,98	2,97	NS	1		0,22	0,00	0,49
	2.Job search Self-efficacy (↑= meer self-efficacy)															
Mjssef1	- 1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6)	64,8	68,2	68,3	67,5	12;13	64,4	63,2	59,0	61,9	13;23	2;3		0,09	0,00	0,00
Mjssef2	- 2= bedrijf benaderen (7,9)	68,8	70,2	69,2	69,5	NS	60,7	65,5	65,3	64,3	12;13	1;2;3		0,12	0,00	0,49
Mjssef3	- 3= indruk maken (8,10,11,12)	67,9	71,9	72,3	71,1	12;13	76,1	76,1	74,6	75,5	NS	1;2;3		0,11	0,00	0,06

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A2b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

Job search self-efficacy		Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
jsse01	Ik ben goed in staat informatie te vinden over (veelbelovende) vacatures.	367	1,04	592	1,07	587	1,13	1546	1,08	257	0,92	410	1,10	415	1,15	1082	1,09
jsse02	Ik ben goed in staat om gebruik te maken van mijn vrienden- en kennissenkring bij het zoeken naar een baan.	365	1,18	591	1,28	587	1,27	1543	1,26	255	1,23	410	1,30	417	1,38	1082	1,32
jsse03	Ik ben in staat om mijn sterke en zwakke punten op een rij te zetten waaruit mijn geschiktheid voor een baan kan blijken.	364	0,92	591	0,97	587	0,98	1542	0,96	257	0,90	409	0,97	414	1,07	1080	1,00
jsse04	Ik ben goed in staat zelf een advertentie te zetten om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan.	360	1,30	589	1,38	584	1,40	1534	1,38	252	1,35	401	1,31	402	1,40	1055	1,35
jsse05	Ik kan een goede sollicitatiebrief schrijven	364	1,15	592	1,10	586	1,17	1542	1,14	257	0,98	410	1,05	417	1,20	1084	1,10
jsse06	Ik kan goed een open sollicitatiebrief schrijven om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan.	362	1,14	588	1,13	587	1,16	1537	1,15	257	1,15	409	1,21	410	1,28	1077	1,22
jsse07	Ik heb er geen probleem mee om een bedrijf te bellen om iets te vragen over een baan.	360	1,14	591	1,11	587	1,14	1539	1,13	257	1,15	409	1,22	413	1,24	1079	1,21
jsse08	Ik denk dat ik niet zo goed ben in het zoeken van een baan.	364	1,14	588	1,08	584	1,13	1536	1,12	257	0,91	409	1,01	413	1,05	1078	1,00
jsse09	Ik heb er geen probleem mee om een bedrijf te bellen om te vragen of ze een baan voor me hebben.	364	1,25	589	1,28	586	1,29	1539	1,28	257	1,34	409	1,41	414	1,39	1080	1,40
jsse10	Ik kan een goede indruk maken tijdens sollicitatiegesprekken	362	0,97	588	0,93	587	1,00	1536	0,97	257	0,88	408	0,90	413	0,99	1078	0,93
jsse11	Ik vind het moeilijk om op werkgevers indruk te maken met datgene wat ik kan en weet.	366	1,23	588	1,27	585	1,26	1539	1,26	255	1,18	407	1,27	412	1,31	1074	1,27
jsse12	Ik ben in staat om werkgevers duidelijk te maken dat ik met mijn kwaliteiten een goede bijdrage kan leveren aan het bedrijf.	366	1,05	591	1,03	584	1,06	1541	1,05	257	0,86	408	0,94	414	1,05	1079	0,97
	2.Job search Self-efficacy (↑= meer self-efficacy)																
Mjssef1	- 1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6)	364	21,0	591	21,8	587	23,3	1542	22,2	257	18,1	410	19,5	416	21,2	1083	20,0
Mjssef2	- 2= bedrijf benaderen (7,9)	366	27,1	592	26,6	591	27,6	1549	27,1	257	27,9	411	29,5	416	29,2	1083	29,0
Mjssef3	- 3= indruk maken (8,10,11,12)	364	20,7	588	19,4	586	19,6	1537	19,8	257	17,6	407	18,5	413	18,5	1077	18,3

A3. Job Search Attitude

Matt1 (valentie van werkzoeken).

Groepsverschillen.

Uit tabel A3a blijkt dat werkhervatters een minder positieve houding hebben tegenover werk zoeken vergeleken met werklozen (groep: $P < 0.01$). Bij de werkhervatters zijn op dit punt geen verschillen tussen leeftijdsklassen aangetoond, terwijl bij de werklozen de oudste leeftijdsgroep op dit punt het laagste scoort (groep * leeftijd: $P < 0.01$). Er zijn geen verdere interactie-effecten met groep aangetoond.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Matt2 (nut en noodzaak van werkzoeken).

Groepsverschillen.

Uit tabel A3a blijkt dat werkhervatters meer het nut en de noodzaak van werk zoeken lijken te zien vergeleken met werklozen (groep: $P < 0.01$). Zowel bij de werkhervatters als bij de werklozen scoren de 55-plussers op dit punt het laagst vergeleken met de overige leeftijdsklassen binnen hun groep (groep * leeftijd: $P < 0.01$). Ten opzichte van de werkhervatters scoren vooral de 55-plussers uit de groep werklozen significant lager en, minder extreem, de 45-54-jarigen. Er zijn geen verdere interactie-effecten met groep aangetoond.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A3a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job search attitude	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
att01	Nadelig ----- Voordelig	3,03	3,00	2,69	2,89	13;23	2,60	2,47	2,46	2,50	NS	1;2;3		0,00	0,00	0,03
att02	Onprettig ----- Prettig	2,84	2,72	2,34	2,61	13;23	2,08	1,84	1,89	1,92	NS	1;2;3		0,00	0,00	0,00
att03	Onnodig ----- Nodig	3,50	3,52	2,65	3,19	13;23	3,60	3,62	3,33	3,50	13;23	2;3		0,00	0,00	0,00
att04	Uitzichtloos -----Kansrijk	2,33	1,97	1,04	1,69	12;13;23	2,61	2,39	1,93	2,27	12;13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,00
att05	Nutteloos -----Nuttig	3,40	3,26	2,21	2,90	13;23	3,43	3,42	3,08	3,29	13;23	2;3		0,00	0,00	0,00
	3.Job search attitude															
Matt1	- 1= valentie (1,2) (↑= positievere attitude)	73,5	71,5	62,7	68,8	13;23	58,5	53,8	54,1	55,1	NS	1;2;3		0,00	0,00	0,00
Matt2	- 2= nut, noodzaak (3,5) (↑= nuttiger, nodiger)	86,1	84,8	60,7	76,0	13;23	87,3	87,9	80,1	84,8	13;23	2;3		0,00	0,00	0,00

Tabel A3b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job search attitude	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
att01	Nadelig ----- Voordelig	339	1,11	549	1,13	525	1,26	1414	1,19	245	1,19	394	1,33	380	1,31	1019	1,29
att02	Onprettig ----- Prettig	344	1,22	556	1,25	527	1,33	1427	1,29	249	1,25	397	1,40	389	1,40	1036	1,36
att03	Onnodig ----- Nodig	342	0,90	552	0,84	536	1,37	1429	1,16	248	0,88	394	0,82	389	1,14	1031	0,97
att04	Uitzichtloos -----Kansrijk	343	1,21	565	1,32	566	1,20	1474	1,36	250	1,17	397	1,22	389	1,24	1035	1,25
att05	Nutteloos -----Nuttig	340	0,93	554	1,04	535	1,48	1430	1,32	251	0,88	397	0,90	392	1,23	1040	1,05
	3.Job search attitude																
Matt1	- 1= valentie (1,2) (↑= positievere attitude)	351	25,7	563	27,1	533	29,9	1447	28,2	249	26,4	403	30,3	395	30,6	1047	29,5
Matt2	- 2= nut, noodzaak (3,5) (↑= nuttiger, nodiger)	344	21,2	564	20,8	548	33,1	1455	28,8	253	20,6	399	18,4	398	26,5	1050	22,6

A4. Subjectieve Norm

Msubn2 (normdruk vanuit de directe omgeving om betaald werk te hebben/krijgen).

Groepsverschillen.

Uit tabel A4a blijkt dat werkhervatters meer normdruk vanuit hun directe omgeving ervaren dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil komt nagenoeg volledig voor rekening van de 55-plussers uit de groep werklozen, die zowel lager scoren dan hun jongere leeftijdgenoten alsook lager dan de werkhervatters (groep * leeftijd: $P < 0.01$). De druk van partner (item 1) en directe familie en vrienden (item 2) wordt als het meest invloedrijk ervaren. Er zijn geen verdere interactie-effecten met groep aangetoond.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Nagaan hoe de relatie is met alg06-alg10.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A4a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12;tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Subjectieve norm	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
Subn1	Uw naaste familie & partner	2,21	2,19	1,57	1,97	13;23	2,38	2,34	2,19	2,29	13	1;3		0,00	0,00	0,01
Subn2	Uw vrienden en kennissen	1,67	1,69	1,09	1,48	13;23	1,71	1,72	1,59	1,67	12;13	3		0,00	0,02	0,04
Subn3	Mensen bij u in de buurt	1,08	1,13	0,71	0,97	13;23	0,98	1,08	1,07	1,05	NS	3		0,00	0,70	0,10
Subn4	Media (radio, TV, etc)	1,13	1,11	0,92	1,05	13;23	0,97	0,95	0,89	0,94	NS			0,09	0,26	0,47
Subn5	Het UWV (uitkerende instantie)	2,07	2,16	1,95	2,06	23	1,64	1,78	1,81	1,76	NS	1;2		0,22	0,02	0,12
	4.Subjectieve norm (↑= mening ander belangrijker)															
Msubn2	- 1 = subj norm directe omgeving (1,2,3)	52,6	53,8	36,1	47,3	13;23	53,9	54,5	51,6	53,3	13	3		0,00	0,00	0,01

Tabel A4b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Subjectieve norm	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		≥55		tot		<45		<55		≥55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
Subn1	Uw naaste familie & partner	331	0,86	514	0,88	472	1,00	1316	0,97	242	0,80	370	0,90	356	0,97	969	0,91
Subn2	Uw vrienden en kennissen	308	0,90	459	0,93	413	0,84	1181	0,94	233	0,87	353	0,94	318	0,99	904	0,94
Subn3	Mensen bij u in de buurt	268	0,90	391	0,90	339	0,74	998	0,87	197	0,89	317	0,90	262	0,96	776	0,92
Subn4	Media (radio, TV, etc)	205	1,12	308	1,00	281	0,95	794	1,02	131	1,02	212	1,01	180	0,97	522	1,00
subn5	Het UWV (uitkerende instantie)	332	1,02	542	1,01	495	1,01	1369	1,02	236	1,15	365	1,08	341	1,12	942	1,11
	4.Subjectieve norm (↑= mening ander belangrijker)																
Msubn2	- 1 = subj norm directe omgeving (1,2,3)	310	23,3	464	25,4	414	24,5	1189	25,9	238	22,2	356	24,7	320	27,3	914	25,0

A5. Sociale Steun

Msost1 (instrumentele en informatieve steun bij het vinden van een baan).

Groepsverschillen.

Uit tabel A5a blijkt dat werkhervatters meer instrumentele en informatieve steun ondervinden bij het zoeken van een baan dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen geldt voor alle leeftijdsklassen. Alle items binnen deze factor dragen bij aan dit onderscheid. Deze ondersteuning lijkt in beide groepen af te nemen naarmate men ouder is (groep * leeftijd: $P = 0.03$). Verder zijn er geen interactie-effecten gevonden met groep.

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Nagaan hoe de relatie is met alg06-alg10.

Msost2 (emotionele steun bij het vinden van een baan).

Groepsverschillen.

Uit tabel A5a blijkt dat werkhervatters minder emotionele steun ondervinden bij het zoeken van een baan dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is nagenoeg alleen toe te schrijven aan de 55-plussers van wie de werklozen significant meer emotionele ondersteuning ondervinden dan de werkhervatters. In het algemeen geldt dat de emotionele steun met de leeftijd afneemt (leeftijd: $P = 0.02$), maar dit geldt zowel voor de werklozen als de werkhervatters.

Er is een zwak interactie-effect gevonden met geslacht (groep * geslacht: $P = 0.06$). Bij vrouwen (werkloos: 61; werkhervatters: 55) is het groepsverschil groter dan bij mannen (werkloos: 48; werkhervatter: 45). Vooral dragen aan dit interactie-effect de items 11 ($P = 0.01$) en 12 ($P = 0.04$) bij.

Commentaar.

De emotionele ondersteuning blijkt in tijden van stress vooral een copingmechanisme dat gehanteerd worden door vrouwen.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A5a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Sociale Steun	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
sost01	Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een baan	1,18	1,15	0,86	1,05	13;23	1,44	1,32	1,19	1,30	12;13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,18
sost02	Mensen uit mijn omgeving bieden mij hulp aan bij het vinden van een baan (geven van tips, aanbevelen bij een ander, etc)	0,92	0,89	0,56	0,77	13;23	1,17	1,05	0,87	1,01	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,14
sost03	Ik heb het gevoel dat ik er helemaal alleen voor sta als het gaat om het vinden van een baan	1,80	1,77	1,75	1,77	NS	1,95	1,86	1,81	1,86	13	NS		0,40	0,01	0,74
sost04	Ik krijg nuttige informatie van anderen om aan de slag te komen.	0,92	0,85	0,60	0,77	13;23	1,09	1,00	0,85	0,96	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,34
sost05	Anderen moedigen mij aan om werk te zoeken	1,19	1,02	0,58	0,89	12;13;23	1,23	1,11	0,93	1,07	13;23	2;3		0,00	0,00	0,00
sost06	Er zijn mensen die naar mij luisteren als ik er behoefte aan heb om te praten.	1,67	1,62	1,45	1,57	13;23	1,67	1,57	1,34	1,50	13;23	3		0,00	0,22	0,31
sost07	Er zijn mensen die dingen zeggen waardoor mijn zelfvertrouwen wordt versterkt.	1,39	1,33	1,13	1,27	13;23	1,47	1,36	1,17	1,31	13;23	NS		0,00	0,06	0,66
sost08	Er zijn mensen die laten blijken dat ze om me geven.	1,91	1,88	1,89	1,89	NS	1,90	1,86	1,76	1,83	13;23	3		0,62	0,13	0,59
sost09	Er zijn mensen die begrijpen hoe ik me voel.	1,72	1,69	1,69	1,70	NS	1,64	1,69	1,57	1,63	23	3		0,86	0,07	0,43
sost10	Er zijn mensen die mij praktische hulp bieden bij het zoeken van een baan.	0,94	0,89	0,63	0,80	13;23	1,08	1,01	0,83	0,96	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,60
sost11	Er zijn mensen die mij ondersteunen als ik van streek, somber of gespannen ben.	1,51	1,42	1,32	1,41	13	1,41	1,27	1,11	1,24	13;23	2;3		0,00	0,00	0,33
sost12	Er zijn mensen bij wie ik terecht kan voor het krijgen van goede raad.	1,62	1,55	1,47	1,54	NS	1,50	1,43	1,26	1,38	13;23	3		0,01	0,00	0,34
	5.Sociale steun (↑= meer steun)															
Msost1	- 1= inform + instrum steun bij vinden baan (1,2,4,5,10)	34,3	32,0	21,5	28,6	13;23	40,0	36,6	31,1	35,3	12;13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,03
Msost2	- 2= emotionele steun (8,11,12)	56,1	54,0	52,2	53,8	NS	53,4	50,9	46,1	49,6	13;23	3		0,02	0,00	0,30

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A5b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Sociale Steun	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
sost01	Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een baan	363	0,75	589	0,80	587	0,76	1539	0,79	254	0,83	412	0,82	415	0,85	1081	0,84
sost02	Mensen uit mijn omgeving bieden mij hulp aan bij het vinden van een baan (geven van tips, aanbevelen bij een ander, etc)	365	0,77	591	0,76	587	0,66	1543	0,74	255	0,85	411	0,77	414	0,78	1081	0,80
sost03	Ik heb het gevoel dat ik er helemaal alleen voor sta als het gaat om het vinden van een baan	362	1,02	588	1,00	586	1,01	1536	1,01	257	0,92	409	0,96	416	1,00	1082	0,97
sost04	Ik krijg nuttige informatie van anderen om aan de slag te komen.	364	0,70	590	0,66	585	0,64	1539	0,68	255	0,64	409	0,70	416	0,71	1080	0,70
sost05	Anderen moedigen mij aan om werk te zoeken	364	0,81	589	0,82	582	0,69	1535	0,81	255	0,80	409	0,87	416	0,84	1080	0,85
sost06	Er zijn mensen die naar mij luisteren als ik er behoefte aan heb om te praten.	359	0,76	591	0,80	584	0,85	1534	0,81	255	0,83	409	0,83	414	0,87	1078	0,85
sost07	Er zijn mensen die dingen zeggen waardoor mijn zelfvertrouwen wordt versterkt.	361	0,79	590	0,80	582	0,82	1533	0,81	255	0,81	410	0,85	414	0,86	1079	0,85
sost08	Er zijn mensen die laten blijken dat ze om me geven.	362	0,82	588	0,79	585	0,84	1535	0,81	257	0,78	409	0,80	413	0,85	1079	0,82
sost09	Er zijn mensen die begrijpen hoe ik me voel.	364	0,79	589	0,82	584	0,84	1536	0,82	257	0,82	409	0,81	415	0,82	1080	0,82
sost10	Er zijn mensen die mij praktische hulp bieden bij het zoeken van een baan.	365	0,74	590	0,73	584	0,69	1539	0,73	257	0,71	410	0,77	414	0,74	1081	0,75
sost11	Er zijn mensen die mij ondersteunen als ik van streek, somber of gespannen ben.	359	0,85	586	0,89	576	0,91	1520	0,89	251	0,86	400	0,89	403	0,91	1054	0,90
sost12	Er zijn mensen bij wie ik terecht kan voor het krijgen van goede raad.	358	0,80	588	0,86	583	0,87	1529	0,85	251	0,76	409	0,85	415	0,87	1075	0,84
	5.Sociale steun (↑= meer steun)																
Msost1	- 1= inform + instrum steun bij vinden baan (1,2,4,5,10)	365	19,1	590	19,1	587	17,5	1542	19,3	255	19,2	411	19,2	416	19,3	1083	19,5
Msost2	- 2= emotionele steun (8,11,12)	362	24,8	589	24,3	586	25,1	1537	24,8	254	23,2	409	24,6	415	25,2	1078	24,7

A6. Werkzoekintentie

Mwzif1 (werkzoekintentie).

Groepsverschillen.

Uit tabel A6a blijkt dat werkhervatters hoger scoren op werkzoekintentie dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij alle leeftijdsklassen terug te vinden. Er is echter een duidelijke afname in werkzoekintentie met de leeftijd (groep * leeftijd: $P < 0.01$) waarbij met name de hoogste leeftijdsklasse van 55-plussers aangeeft beduidend minder een werkzoekintentie te hebben dan de jongere klassen. Dit verschil tussen 55-plussers en de jongere leeftijdsklassen in werkzoekintentie is het grootste bij de werklozen. Alle items binnen deze factor dragen bij aan de beschreven verschillen.

Er is sprake van een groep * geslacht interactie (groep*geslacht: $P = 0.05$). Hierbij blijkt dat in de groep werkhervattende mannen (score= 82) en vrouwen (score= 81) nagenoeg even hoog scoren op werkzoekintentie; in de groep werklozen blijken mannen (score= 61) significant lager te scoren dan vrouwen (score= 65). Aan dit interactie-effect wordt bijgedragen door items 2, 3 en 6 die eenzelfde score-beeld laten zien als voor de eindscore is beschreven.

Mwzif2 (verwacht aantal te werken uren in de komende maand).

Groepsverschillen.

Uit tabel A6a blijkt dat werkhervatters hoger scoren op werkzoekintentie dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is alleen bij leeftijdsklassen 35-44 en 55-plus terug te vinden. Er is echter een duidelijke afname met de leeftijd in het aantal uren dat respondenten verwachten te kunnen werken (groep * leeftijd: $P < 0.01$) waarbij met name de hoogste leeftijdsklasse van 55-plussers aangeeft een beduidend mindere verwachting in deze te hebben dan de jongere klassen. Dit verschil tussen 55-plussers en de jongere leeftijdsklassen in werkzoekintentie is het grootste bij de werklozen.

Er is sprake van een groep * geslacht interactie (groep*geslacht: $P = 0.02$). Hierbij blijkt dat in de groep werkhervattende mannen (score= 55) veel hoger wordt gescoord dan in de groep vrouwen (score= 48); in de groep werklozen blijken mannen (score= 43) nagenoeg even hoog te scoren als vrouwen (score= 42).

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A6a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12;tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Werkzoekintentie	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
wzi01	Ik ben van plan de komende maand er alles aan te doen om werk te vinden.	3,09	3,11	2,38	2,83	13;23	3,64	3,63	3,51	3,58	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,00
wzi02	Mij staat helder voor ogen waar (bedrijf, instelling, persoon) ik de komende maand ga proberen werk te vinden.	2,12	2,16	1,67	1,97	13;23	2,70	2,69	2,70	2,70	NS	1;2;3		0,00	0,00	0,00
wzi03	Mij staat helder voor ogen hoe ik de komende maand kan proberen werk te vinden .	2,61	2,88	2,34	2,61	12;13;23	3,28	3,24	3,13	3,21	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,00
wzi04	Ik ben zeer gemotiveerd om de komende maand werk te zoeken.	2,87	3,02	2,26	2,70	13;23	3,55	3,56	3,46	3,52	23	1;2;3		0,00	0,00	0,00
wzi05	Ik weet aan wie ik de komende maand hulp zal vragen om aan een baan te komen.	1,83	1,86	1,31	1,65	13;23	2,51	2,34	2,16	2,31	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,01
wzi06	Ik ben van plan de komende maand veel tijd te steken in het vinden van een baan	2,84	2,88	2,13	2,58	13;23	3,28	3,37	3,16	3,27	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,00
wzi07	Ik denk dat ik de komende maand gemiddeld per week uren zal besteden aan het zoeken naar een baan	1,95	2,01	1,32	1,74	13;23	2,31	2,14	1,90	2,09	12;13;23	1;3		0,00	0,00	0,00
	6. Werkzoekintentie															
Mwzif1	- 1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (↑= meer werkzoekint)	67,6	70,2	53,9	63,4	12;13;23	82,2	82,4	79,8	81,3	13;23	1;2;3		0,00	0,00	0,00
Mwzif2	- 2= #baanzoeken komende maand (7) (↑= meer uren)	48,8	50,2	33,1	43,4	13;23	57,8	53,5	47,5	52,3	12;13;23	1;3		0,00	0,00	0,00

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A6b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Werkzoekintentie	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		≥55		tot		<45		<55		≥55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
wzi01	Ik ben van plan de komende maand er alles aan te doen om werk te vinden.	364	1,15	587	1,03	580	1,29	1531	1,21	255	0,63	411	0,68	417	0,83	1084	0,73
wzi02	Mij staat helder voor ogen waar (bedrijf, instelling, persoon) ik de komende maand ga proberen werk te vinden.	366	1,28	586	1,25	578	1,30	1530	1,30	257	1,17	411	1,20	419	1,23	1087	1,20
wzi03	Mij staat helder voor ogen hoe ik de komende maand kan proberen werk te vinden .	366	1,23	584	1,10	578	1,32	1528	1,24	257	0,81	412	0,94	416	1,01	1085	0,94
wzi04	Ik ben zeer gemotiveerd om de komende maand werk te zoeken.	366	1,14	585	1,04	580	1,32	1531	1,23	257	0,70	412	0,73	416	0,79	1085	0,75
wzi05	Ik weet aan wie ik de komende maand hulp zal vragen om aan een baan te komen.	362	1,23	585	1,31	574	1,23	1521	1,29	257	1,16	413	1,26	414	1,31	1084	1,26
wzi06	Ik ben van plan de komende maand veel tijd te steken in het vinden van een baan	362	1,15	585	1,09	575	1,28	1522	1,23	257	0,91	411	0,87	414	0,96	1081	0,92
wzi07	Ik denk dat ik de komende maand gemiddeld per week uren zal besteden aan het zoeken naar een baan	360	1,00	575	1,08	569	0,98	1504	1,07	254	1,14	407	0,98	406	1,05	1068	1,06
	6. Werkzoekintentie																
Mwzif1	- 1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (↑= meer werkzoekint)	366	25,0	588	21,9	579	27,8	1533	26,1	257	15,3	414	15,8	417	17,6	1087	16,5
Mwzif2	- 2= #baanzoeken komende maand (7) (↑= meer uren)	360	25,0	575	27,1	569	24,5	1504	26,8	254	28,5	407	24,6	406	26,2	1068	26,5

A7. Belemmeringen bij werk zoeken.

Mbzwc1 (gezondheid gerelateerde belemmeringen).

Groepsverschillen.

Uit tabel A7a blijkt dat werkhervatters beduidend minder gezondheid gerelateerde belemmeringen rapporteren dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij alle leeftijdsklassen terug te vinden. Er is echter een lichte leeftijdstendens waarneembaar ($P = 0.10$) waaruit blijkt dat de belemmeringen bij het zoeken naar werk groter zijn bij de leeftijdsklassen 35-44 en 45-54. Aan de groepsverschillen wordt door item 1 en 2 bijgedragen; aan de leeftijdsverschillen vooral door item 2.

Er is geen sprake van een groep * geslacht of groep * geslacht * leeftijd interactie.

Mbzwc2 (zorgtaken als belemmering bij zoeken naar werk).

Groepsverschillen.

Uit tabel A7a blijken geen groepsverschillen tussen werkhervatters en werklozen op dit punt (groep: $P = 0.13$). Wel is er een leeftijdseffect waar te nemen dat erop duidt dat belemmeringen voortvloeiend uit zorgtaken vooral door de jongste leeftijdsklasse worden gesignaleerd (leeftijd: $P < 0.01$).

Er is geen sprake van een groep * geslacht of groep * geslacht * leeftijd interactie.

Mbzwc3 (vervoer en financiën als bronnen van werkzoekbelemmeringen).

Groepsverschillen.

Uit tabel A7a blijkt dat werkhervatters beduidend minder belemmeringen op het punt van financiën en vervoer rapporteren dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Er is een leeftijdseffect waar te nemen dat erop duidt dat deze belemmeringen vooral door de beide jongste leeftijdsklassen worden gesignaleerd met name onder de werklozen (leeftijd: $P < 0.01$). Aan de groepsverschillen wordt door items 3 en 7 bijgedragen; aan de leeftijdsverschillen vooral door item 3.

Er is geen sprake van een groep * geslacht of groep * geslacht * leeftijd interactie.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A7a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12;tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zitend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Belemmeringen bij werk zoeken	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
bzw01	Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv ziekte, handicap)	1,36	1,52	1,44	1,45	NS	1,03	0,88	0,97	0,95	NS	2;3		0,73	0,00	0,50
bzw02	Psychische gezondheidsproblemen (bijv depressie, overspannenheid)	1,22	0,96	0,83	0,98	12;13;23	0,86	0,73	0,53	0,69	23	1		0,00	0,00	0,10
bzw03	Financiële problemen	1,36	1,27	0,95	1,18	13;23	1,30	1,26	0,99	1,17	NS	2		0,01	0,03	0,33
bzw04	Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	1,14	0,32	0,06	0,54	12;13	1,10	0,20	0,12	0,51	12;13	NS		0,00	0,20	0,81
bzw05	Zorg voor familieleden	0,81	0,85	0,88	0,85	13	0,72	0,79	0,56	0,69	23	NS		0,05	0,20	0,50
bzw06	Problemen met de Nederlandse taal	0,49	0,40	0,24	0,37	23	0,23	0,03	0,23	0,16	NS	2		0,35	0,00	0,22
bzw07	Geen (betrouwbaar) vervoersmiddel	0,99	0,93	0,82	0,91	13;23	0,58	0,66	0,64	0,63	NS	1;2		0,08	0,00	0,12
	7.Belemmeringen bij zoeken werk (↑=meer belemmerd)															
Mbzw01	1= gezondheidsbelemmeringen (1,2) incl nvt	20,8	20,6	17,7	19,5	13;23	11,7	9,7	9,6	10,1	NS	1;2;3		0,10	0,00	0,63
Mbzw02	2= zorgtaken als belemmeringen (4,5) incl. Nvt	13,1	6,2	4,4	7,1	12;13	10,1	4,4	2,7	5,1	12;13	NS		0,00	0,13	0,76
Mbzw03	3= vervoer en financiën als belemmeringen (3,7) incl nvt	17,3	16,5	11,4	14,7	13;23	13,4	11,9	9,2	11,2	NS	1;2		0,00	0,00	0,10

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A7b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Belemmeringen bij werk zoeken	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
bzw01	Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv ziekte, handicap)	253	1,52	413	1,52	402	1,40	1068	1,48	120	1,44	207	1,27	224	1,35	551	1,34
bzw02	Psychische gezondheidsproblemen (bijv. depressie, overspannenheid)	223	1,42	366	1,28	337	1,25	926	1,31	136	1,18	193	1,13	198	0,99	526	1,10
bzw03	Financiële problemen	224	1,38	370	1,38	320	1,29	914	1,36	154	1,44	228	1,40	210	1,30	592	1,38
bzw04	Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	190	1,41	199	0,93	148	0,39	538	1,13	113	1,50	99	0,76	94	0,55	306	1,15
bzw05	Zorg voor familieleden	211	1,13	272	1,16	233	1,30	716	1,20	119	1,08	161	1,12	140	1,00	420	1,07
bzw06	Problemen met de Nederlandse taal	190	1,06	268	0,97	234	0,82	692	0,95	106	0,67	123	0,16	134	0,78	363	0,61
bzw07	Geen (betrouwbaar) vervoersmiddel	209	1,27	340	1,36	299	1,29	849	1,31	131	1,10	164	1,14	165	1,15	460	1,13
	7.Belemmeringen bij zoeken werk (↑=meer belemmerd)	371	26,9	595	26,8	606	25,2	1572	26,3	258	21,0	415	18,3	423	18,5	1096	19,1
Mbzwc1	1= gezondheidsbelemmeringen (1,2) incl nvt	371	21,3	595	14,2	606	12,0	1572	15,8	258	19,1	415	11,6	423	9,2	1096	13,4
Mbzwc2	2= zorgtaken als belemmeringen (4,5) incl. Nvt	371	23,9	595	23,0	606	20,9	1572	22,6	258	20,7	415	19,6	423	17,8	1096	19,2
Mbzwc3	3= vervoer en financiën als belemmeringen (3,7) incl nvt	253	1,52	413	1,52	402	1,40	1068	1,48	120	1,44	207	1,27	224	1,35	551	1,34

A8. Belemmeringen bij werk krijgen.

Mbkwa1 (gezondheid en werktijd gerelateerde belemmeringen bij werk krijgen/hebben).

Groepsverschillen.

Uit tabel A8a blijkt dat werkhervatters beduidend minder gezondheid en werktijd gerelateerde belemmeringen rapporteren dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij alle leeftijdsklassen terug te vinden. Aan de groepsverschillen wordt door alle items (1,2,16,17) bijgedragen. Er is geen algemeen leeftijd-effect aantoonbaar bij dit itemcluster ($P = 0.20$). Bij item 2 (psychische gezondheidsklachten) is echter een leeftijdseffect te vinden dat erop duidt dat deze vooral voor beide jongere leeftijdsklassen een belemmering vormen. Bij item 17 is eveneens een leeftijdseffect (leeftijd: $P < 0.01$) en een groep* leeftijd ($P < 0.012$) effect aangetroffen dat erop duidt dat het aantal uren dat men kan/wil werken als een belemmering wordt gezien door de jongste leeftijdsklasse van werkhervatters. Bij het zittend bestand is op dit punt geen enkel leeftijd gerelateerd effect te vinden; wel is de gemiddelde groepsscore even hoog als die van de jongste groep werkhervatters.

Er is een significante interactie voor Mbkwa1 tussen geslacht en groep (groep * geslacht: $P = 0.04$). Hierbij blijkt de score in de groep werklozen hoger (dus meer belemmerend) te zijn dan in de groep werkhervatters. Vrouwen (score= 22) uit de groep werklozen geven aan meer belemmerd te zijn dan mannen (score= 17) uit dezelfde groep, terwijl dit verschil niet significant is bij de werkhervatters (vrouwen= 9; mannen= 6). Met name item 16 en 17 dragen nage-noeg exclusief aan dit interactie-effect bij. Overigens blijkt er ook nog een 3-way interactie te zijn voor item 17 (groep * geslacht * leeftijd: $P < 0.01$) waarbij blijkt dat met name voor werkloze vrouwen uit alle leeftijdsklassen het aantal werkuren om te kunnen/willen werken een belemmering vormt, terwijl bij de werkhervattende vrouwen dit probleem kleiner is en bovendien zich vooral manifesteert in de jongste groep.

Mbkwa2 (allochtone oriëntatie als belemmering bij werk krijgen/hebben).

Groepsverschillen.

Uit tabel A8a blijkt dat werkhervatters beduidend minder belemmeringen op dit punt rapporteren dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij de twee jongste leeftijdsklassen terug te vinden. Aan de groepsverschillen wordt door alle items (8, 11, 12) bijgedragen. Er is een algemeen leeftijd-effect aantoonbaar bij dit itemcluster ($P < 0.01$): met name de jongste leeftijdsklasse en enigszins de groep 45-44 jaar heeft daar last van. Dit probleem is groter bij de werklozen uit deze leeftijdsklassen dan bij de werkhervatters (groep * leeftijd: $P < 0.01$). Aan deze effecten wordt vooral door items 8 en 11, maar ook wel door item 12 bijgedragen.

Hoewel er op factor- of clusterniveau geen significante interacties met geslacht te vinden zijn blijkt met name op item 12 sprake van een significante interactie tussen groep*geslacht ($P < 0.01$). Belemmeringen welke te maken hebben met de religieuze opvatting komen niet vaak voor, maar voorzover ze gerapporteerd worden komen ze vaker voor bij de werklozen en met name significant vaker bij de mannen in deze groep.

Mbkwa3 (belemmeringen vanwege een verkeerde opleiding of onjuiste/te weinig werkervaring).

Groepsverschillen.

Uit tabel A8a blijkt dat werkhervatters beduidend minder belemmeringen op het punt van opleiding en/of werkervaring rapporteren dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij alle leeftijdsklassen terug te vinden. Aan de groepsverschillen wordt door alle items (6,7) bijgedragen. Er is een algemeen leeftijd-effect aantoonbaar bij dit itemcluster (leeftijd: $P < 0.01$): met name de oudste leeftijdsklasse geeft aan het minst belemmerd te zijn op dit punt.

Mbkwa4 (het aantal uren/week dat men kan/wil werken).

Groepsverschillen.

Uit tabel A8a blijkt dat werkhervatters beduidend meer uren/week kunnen werken dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij alle leeftijdsklassen terug te vinden. Met name de oudste leeftijdsklasse uit de groep werkhervatters geeft aan het grootste aantal uren te kunnen werken, meer dan de jongere leeftijdsklassen bij de werkhervatters en meer dan alle leeftijdsgroepen onder de werklozen (groep*leeftijd: $P < 0.01$).

De beschikbaarheid van mannen voor werk is significant groter dan die van vrouwen. Dit verschil is groter bij de werklozen dan bij de werkhervatters (groep * geslacht: $P < 0.01$). (werklozen: mannen= 35 uren/week, vrouwen= 26 uren/week; werkhervatters: mannen= 39 uren/week, vrouwen= 31 uren/week).

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A8a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12;tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Belemmeringen bij werk krijgen	Zittend Bestand					Werkhervatters						ANOVA P-waarden		
	(incl. nvt)	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr	Lf	Gr	Gr*Lf
bkw01	Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv ziekte, handicap)	0,83	0,91	0,83	0,86	NS	0,31	0,33	0,36	0,34	NS	1;2;3	0,87	0,00	0,81
bkw02	Psychische gezondheidsproblemen (bijv. depressie, overspannenheid)	0,60	0,53	0,41	0,50	13	0,21	0,21	0,13	0,18	23	1;2;3	0,02	0,00	0,75
bkw03	Financiële problemen (bijv. schulden)	0,40	0,42	0,34	0,39	NS	0,16	0,30	0,28	0,26	NS	1;2	0,52	0,00	0,09
bkw04	Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	0,48	0,10	0,01	0,16	12;13;23	0,30	0,04	0,01	0,09	12;13	1;0;0	0,00	0,00	0,01
bkw05	Zorg voor familieleden	0,29	0,25	0,26	0,26	NS	0,07	0,12	0,09	0,10	NS	1;2;3	0,91	0,00	0,16
bkw06	Verkeerde opleiding	1,15	1,10	1,00	1,08	NS	0,86	0,66	0,56	0,67	12;13	1;2;3	0,02	0,00	0,53
bkw07	Te weinig of niet de juiste werkervaring	1,30	1,19	0,86	1,09	13;23	1,02	0,90	0,57	0,80	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,99
bkw08	Problemen met de Nederlandse taal	0,29	0,23	0,11	0,20	13;23	0,12	0,04	0,09	0,08	12	1;2	0,01	0,00	0,00
bkw09	Uw leeftijd (bijv. te oud/te jong)	2,04	3,07	3,58	3,02	12;13;23	1,23	2,44	2,85	2,31	12;13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,10
bkw10	Uw geslacht	0,26	0,22	0,13	0,20	13;23	0,09	0,17	0,11	0,13	12;23	1;0;0	0,05	0,00	0,06
bkw11	Uw buitenlandse afkomst (ethniciteit)	0,36	0,25	0,11	0,22	12;13;23	0,08	0,06	0,08	0,07	NS	1;2	0,00	0,00	0,00
bkw12	Uw religieuze opvattingen	0,12	0,12	0,05	0,09	13;23	0,04	0,02	0,03	0,03	NS	1;2	0,12	0,00	0,07
bkw13	Verslaving (alcohol, drugs, gokken, etc.)	0,09	0,07	0,02	0,05	12;13	0,00	0,02	0,01	0,01	NS	1;2	0,04	0,00	0,02
bkw14	Strafblad / in de gevangenis gezeten	0,07	0,06	0,01	0,04	13;23	0,00	0,01	0,01	0,01	NS	1;2	0,10	0,00	0,06
bkw15	Geen (betrouwbaar) vervoermiddel	0,51	0,46	0,38	0,44	NS	0,24	0,22	0,21	0,22	NS	1;2;3	0,45	0,00	0,84
bkw16	Uw beschikbaarheid voor afwijkende werktijden (nacht-, avond-, ploegendienst, onregelmatige dienst)	1,08	1,00	1,25	1,12	13;23	0,51	0,36	0,35	0,39	NS	1;2;3	0,22	0,00	0,02
bkw17	Het aantal uren dat u kunt en wilt werken	0,82	0,62	0,66	0,68	NS	0,56	0,31	0,20	0,33	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,00
	8.Belemmeringen bij werk krijgen (↑= meer belemmerd)														
Mbkwa1	- 1=beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	20,79	19,17	19,69	19,75	NS	9,98	7,58	6,49	7,72	13;23	1;2;3	0,20	0,00	0,12
Mbkwa2	- 2= allochtone oriëntatie (8,11,12) incl nvt	6,45	5,02	2,26	4,29	12;13;23	1,97	0,92	1,64	1,45	12	1;2	0,00	0,00	0,00
Mbkwa3	- 3= opleiding werkervaring (6,7)	30,62	28,70	23,25	27,05	13;23	23,43	19,52	14,15	18,37	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,83
Mbkwa4	- 4= aantal uren/week kunnen werken (19) (↑= meer uren)	30,34	31,94	31,41	31,35	NS	34,10	35,21	36,80	35,54	13;23	1;2;3	0,25	0,00	0,00

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A8b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Belemmeringen bij werk krijgen (incl. nvt)	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
bkw01	Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv ziekte, handicap)	371	1,40	595	1,42	606	1,30	1572	1,37	258	0,94	415	0,91	423	0,94	1096	0,93
bkw02	Psychische gezondheidsproblemen (bijv. depressie, overspannenheid)	371	1,22	595	1,10	606	0,99	1572	1,09	258	0,75	415	0,74	423	0,52	1096	0,67
bkw03	Financiële problemen (bijv. schulden)	371	1,00	595	0,98	606	0,93	1572	0,96	258	0,58	415	0,89	423	0,86	1096	0,82
bkw04	Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	371	1,03	595	0,52	606	0,18	1572	0,63	258	0,94	415	0,36	423	0,14	1096	0,53
bkw05	Zorg voor familieleden	371	0,76	595	0,69	606	0,80	1572	0,75	258	0,32	415	0,52	423	0,44	1096	0,45
bkw06	Verkeerde opleiding	371	1,37	595	1,33	606	1,40	1572	1,37	258	1,17	415	1,07	423	1,09	1096	1,10
bkw07	Te weinig of niet de juiste werkervaring	371	1,40	595	1,39	606	1,34	1572	1,38	258	1,24	415	1,25	423	1,08	1096	1,20
bkw08	Problemen met de Nederlandse taal	371	0,85	595	0,79	606	0,55	1572	0,73	258	0,52	415	0,30	423	0,50	1096	0,44
bkw09	Uw leeftijd (bijv. te oud/te jong)	371	1,44	595	1,26	606	1,06	1572	1,37	258	1,31	415	1,50	423	1,42	1096	1,56
bkw10	Uw geslacht	371	0,69	595	0,69	606	0,57	1572	0,65	258	0,34	415	0,60	423	0,52	1096	0,51
bkw11	Uw buitenlandse afkomst (etniciteit)	371	0,98	595	0,83	606	0,56	1572	0,79	258	0,36	415	0,39	423	0,51	1096	0,44
bkw12	Uw religieuze opvattingen	371	0,59	595	0,56	606	0,38	1572	0,51	258	0,32	415	0,15	423	0,29	1096	0,26
bkw13	Verslaving (alcohol, drugs, gokken, etc.)	371	0,56	595	0,48	606	0,17	1572	0,42	258	0,00	415	0,22	423	0,17	1096	0,17
bkw14	Strafblad / in de gevangenis gezeten	371	0,42	595	0,42	606	0,14	1572	0,34	258	0,00	415	0,16	423	0,17	1096	0,14
bkw15	Geen (betrouwbaar) vervoermiddel	371	1,04	595	1,04	606	0,96	1572	1,01	258	0,75	415	0,74	423	0,70	1096	0,73
bkw16	Uw beschikbaarheid voor afwijkende werktijden (nacht-, avond-, ploegendienst, onregelmatige dienst)	371	1,49	595	1,44	606	1,61	1572	1,52	258	1,16	415	0,97	423	0,96	1096	1,01
bkw17	Het <u>aantal</u> uren dat u kunt en wilt werken	371	1,18	595	1,10	606	1,16	1572	1,14	258	1,07	415	0,78	423	0,66	1096	0,83
	8.Belemmeringen bij werk krijgen (↑= meer belemmerd)																
Mbkwa1	- 1=beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	371	21,41	595	22,20	606	21,53	1572	21,75	258	15,25	415	13,38	423	12,31	1096	13,51
Mbkwa2	- 2= allochtone oriëntatie (8,11,12) incl nvt	371	17,17	595	14,90	606	9,22	1572	13,74	258	7,48	415	5,10	423	8,52	1096	7,15
Mbkwa3	- 3= opleiding werkervaring (6,7)	371	31,95	595	30,56	606	30,79	1572	31,12	258	27,35	415	25,22	423	24,58	1096	25,74
Mbkwa4	- 4= aantal uren/week kunnen werken (19) (↑= meer uren)	354	10,15	548	9,88	523	10,88	1425	10,34	248	9,25	393	8,10	385	6,65	1026	7,96

A9. Job Search Quality.

MJsqr1 (zorgvuldigheid in sollicitatievoorbereidingen).

Groepsverschillen.

Uit tabel A9a blijkt dat werkhervatters vinden dat ze zich beduidend zorgvuldiger voorbereiden op een sollicitatie dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij alle leeftijdsklassen terug te vinden. De 55-plussers uit beide groepen scoren op dit punt het laagst (leeftijd: $P < 0.01$). Aan zowel de groeps- als leeftijdsverschillen wordt door alle items (1,2,3) bijgedragen.

Er is geen interactie met geslacht aangetoond.

MJsqr2 (selectief solliciteren).

Groepsverschillen.

Uit tabel A9a blijkt dat werkhervatters vinden dat ze selectiever solliciteren dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is bij de twee oudste leeftijdsklassen terug te vinden. Dit effect is vooral te danken aan item 5.

Er is geen interactie met geslacht aangetoond.

Tabel A9a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12;tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job Search Quality	Zittend Bestand					Werkhervatters						ANOVA P-waarden		
		<45	<55	>55	tot	T-T Lf	<45	<55	>55	tot	T-T Lf	T-T Gr	Lf	Gr	Gr*Lf
jsq1	Zorgen dat ik er verzorgd uitzie voor een sollicitatiegesprek.	2,82	2,86	2,76	2,81	23	2,95	2,92	2,84	2,89	13;23	1;2	0,02	0,00	0,47
jsq2	Mijn sollicitatiebrief en CV inhoudelijk aanpassen bij verschillende sollicitaties	2,24	2,33	2,10	2,22	23	2,34	2,39	2,31	2,35	NS	3	0,01	0,00	0,28
jsq3	Voor een sollicitatiegesprek informatie opzoeken over het bedrijf en de functie	2,29	2,35	2,08	2,23	13;23	2,47	2,44	2,18	2,35	13;23	1;2	0,00	0,00	0,75
jsq4	Alleen reageren op vacatures waarvan ik weet dat ik aan de daarin gestelde eisen (zoals opleidingsniveau) voldoe	1,97	2,01	1,98	1,99	NS	1,95	2,07	2,12	2,06	13;	3	0,21	0,11	0,17
jsq5	Alleen reageren op vacatures waarin ik daadwerkelijk geïnteresseerd ben	1,93	1,80	1,93	1,88	12;23	2,05	2,11	2,03	2,06	NS	2	0,57	0,00	0,03
jsq6	Bij interessante vacatures extra informatie opvragen bij de werkgever voordat ik reageer	1,49	1,54	1,30	1,44	13;23	1,48	1,43	1,36	1,41	NS	NS	0,01	0,61	0,15
jsq7	Bij afwijzing voor een functie aan betreffende werkgever vragen wat ik bij een volgende sollicitatie anders of beter zou kunnen doen	1,06	0,98	0,77	0,92	13;23	0,93	0,92	0,68	0,83	13;23	1	0,00	0,00	0,66
jsq8	Ter voorbereiding voor een sollicitatiegesprek vragen voorbereiden over wat ik wil weten over het bedrijf en de functie	1,96	1,93	1,73	1,86	13;23	2,01	1,97	1,69	1,87	13;23	NS	0,00	0,96	0,44
jsq9	Mijn sollicitatiebrieven aan vrienden, familie of andere mensen laten lezen voor ik ze verstuur.	1,41	1,18	0,83	1,10	12;13;23	1,21	1,22	1,01	1,14	13;23	1;3	0,00	0,55	0,00
	9.Job search quality (↑= meer search quality)														
Mjsq1	1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3)	81,6	83,7	77,0	80,7	13;23	86,3	86,1	81,4	84,3	13;23	1;2;3;	0,00	0,00	0,57
Mjsq2	2= selectief solliciteren (4,5)	65,0	63,6	65,2	64,6	NS	66,6	69,7	69,4	68,8	NS	2;3	0,82	0,00	0,18

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A9b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

Job Search Quality		Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
jsq1	Zorgen dat ik er verzorgd uitzie voor een sollicitatiegesprek.	369	0,53	588	0,44	587	0,67	1544	0,56	257	0,29	408	0,39	414	0,55	1079	0,44
jsq2	Mijn sollicitatiebrief en CV inhoudelijk aanpassen bij verschillende sollicitaties	367	0,98	585	0,94	581	1,10	1533	1,02	257	0,95	410	0,97	415	1,02	1082	0,99
jsq3	Voor een sollicitatiegesprek informatie opzoeken over het bedrijf en de functie	365	0,88	586	0,85	580	1,00	1531	0,92	257	0,81	409	0,83	414	0,98	1079	0,90
jsq4	Alleen reageren op vacatures waarvan ik weet dat ik aan de daarin gestelde eisen (zoals opleidingsniveau) voldoe	365	0,85	585	0,84	584	0,88	1534	0,85	254	0,77	411	0,78	413	0,79	1078	0,78
jsq5	Alleen reageren op vacatures waarin ik daadwerkelijk geïnteresseerd ben	363	0,87	588	0,87	582	0,84	1533	0,86	257	0,74	410	0,80	415	0,84	1082	0,80
jsq6	Bij interessante vacatures extra informatie opvragen bij de werkgever voordat ik reageer	363	0,95	586	1,01	579	1,00	1528	1,00	254	0,98	408	1,04	414	1,07	1076	1,04
jsq7	Bij afwijzing voor een functie aan betreffende werkgever vragen wat ik bij een volgende sollicitatie anders of beter zou kunnen doen	361	0,95	585	0,90	580	0,87	1527	0,91	255	0,91	407	0,95	410	0,89	1072	0,92
jsq8	Ter voorbereiding voor een sollicitatiegesprek vragen voorbereiden over wat ik wil weten over het bedrijf en de functie	365	0,90	586	0,95	577	1,05	1527	0,98	257	1,00	406	1,02	411	1,05	1073	1,04
jsq9	Mijn sollicitatiebrieven aan vrienden, familie of andere mensen laten lezen voor ik ze verstuur.	366	0,97	586	1,02	582	0,96	1533	1,01	253	1,07	408	1,01	413	1,07	1074	1,05
9.Job search quality (↑= meer search quality)																	
Mjsq1	1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3)	367	21,2	588	19,5	582	25,1	1537	22,3	257	17,5	410	18,9	415	22,2	1081	20,1
Mjsq2	2= selectief solliciteren (4,5)	369	23,8	589	23,6	586	24,8	1543	24,1	257	19,6	412	22,5	416	23,0	1085	22,04

A10. Job Search Clarity.

MJsc1 (job search clarity).

Groepsverschillen.

Uit tabel A10a blijkt dat werkhervatters helderder voor ogen hebben wat voor baan ze willen hebben dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is voornamelijk te danken aan de jongste leeftijdsklasse. Deze lijkt ook minder dan de oudere werklozen in staat te zijn een helder baanbeeld te vormen hoewel slechts alleen een significant hoofdeffect voor leeftijd kan worden aangetoond (leeftijd: $P < 0.01$). Items 2 en 6 dragen alleen bij aan dit groepsverschil.

Er zijn geen sign interacties gevonden tussen geslacht * groep of geslacht * groep * lft.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A10a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job Search Clarity	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
jsc1	Ik weet precies wat voor type baan ik wil vinden	2,19	2,38	2,40	2,34	12;13	2,31	2,36	2,42	2,37	NS	NS		0,00	0,53	0,27
jsc2	Ik heb hulp nodig om er achter te komen welk type werk ik echt leuk zal vinden.	2,19	2,28	2,47	2,33	13;23	2,29	2,42	2,57	2,45	13;23	2;3		0,00	0,00	0,92
jsc3	Ik weet precies wat voor werk ik absoluut <i>niet</i> wil doen	2,51	2,40	2,51	2,47	NS	2,36	2,46	2,37	2,40	NS	1;3		0,97	0,03	0,08
jsc4	Ik heb al langere tijd een 'droombaan' in gedachten.	1,44	1,30	0,93	1,19	13;23	1,15	1,00	0,82	0,97	13;23	1;2		0,00	0,00	0,08
jsc5	Bij het lezen van een vacaturetekst weet ik direct of de baan mij leuk lijkt.	2,12	2,13	2,11	2,12	NS	2,21	2,14	2,10	2,14	NS	NS		0,61	0,18	0,70
jsc6	Voor een sollicitatiegesprek heb ik precies in gedachten wat ik nog wil weten over een functie.	2,19	2,25	2,21	2,22	NS	2,26	2,33	2,26	2,28	NS	NS		0,23	0,03	0,89
	10.Job search clarity															
Mjsc1	1= job search clarity (1,2,5,6) (↑= meer job search clarity)	72,4	75,3	76,5	75,1	12;13	75,6	77,1	77,9	77,0	NS	1		0,01	0,01	0,68

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A10b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Job Search Clarity	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
jsc1	Ik weet precies wat voor type baan ik wil vinden	371	0,92	584	0,79	582	0,82	1536	0,84	257	0,80	412	0,84	416	0,83	1085	0,83
jsc2	Ik heb hulp nodig om er achter te komen welk type werk ik echt leuk zal vinden.	367	0,97	585	0,93	574	0,87	1526	0,92	255	0,97	410	0,89	412	0,80	1078	0,88
jsc3	Ik weet precies wat voor werk ik absoluut <u>niet</u> wil doen	362	0,93	585	0,98	582	0,93	1529	0,95	257	0,99	407	0,94	410	1,06	1074	1,00
jsc4	Ik heb al langere tijd een 'droombaan' in gedachten.	363	1,13	582	1,14	578	1,06	1523	1,13	255	1,05	408	1,05	408	1,04	1072	1,05
jsc5	Bij het lezen van een vacaturetekst weet ik direct of de baan mij leuk lijkt.	366	0,78	586	0,80	580	0,84	1531	0,81	255	0,80	409	0,77	413	0,90	1078	0,83
jsc6	Voor een sollicitatiegesprek heb ik precies in gedachten wat ik nog wil weten over een functie.	365	0,75	584	0,78	578	0,85	1527	0,80	257	0,70	409	0,76	412	0,82	1078	0,77
	10.Job search clarity																
Mjsc1	1= job search clarity (1,2,5,6) (↑= meer job search clarity)	367	19,8	586	18,8	580	19,5	1533	19,4	257	17,0	411	18,4	414	17,8	1082	17,8

A11. Arbeidsethos.

Marbet1 (arbeidsethos).

Groepsverschillen.

Uit tabel A11a blijkt dat werkhervatters een hoger arbeidsethos zeggen te hebben dan de werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit verschil tussen groepen is voornamelijk te danken aan de 55-plussers (groep*leeftijd: $P < 0.01$, en bij t-toets tussen beide groepen $P < 0.01$).

Er blijkt een 3-way interactie-effect voor Marbet1 ($P < 0.01$) hetgeen vooral te danken is aan items 3 en 4. Op geaggregeerd niveau blijken in het zittend bestand vrouwen lager te scoren (minder arbeidsethos te hebben) dan mannen, terwijl dit verschil niet meer terug te vinden is in het werkhervattersbestand. Opvallend is dat dit beeld m.n. geldt voor leeftijdsgroepen <55 jaar. Boven 55 jaar wordt in het zittend bestand bij de mannen lager gescoord dan bij de jongere leeftijden, een verschil dat niet bij vrouwen teruggevonden kan worden. Daarentegen blijken mannen en vrouwen <55 in de werkhervattersgroep nauwelijks verschillend te scoren, terwijl >55 jaar de vrouwelijke werkhervatters beduidend lager scoren dan hun even oude mannelijke lotgenoten.

Tabel A11a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64). Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

Arbeidsethos		Zittend Bestand					Werkhervatters					ANOVA P-waarden					
		<45	<55	>55	tot	T-T Lf	<45	<55	>55	tot	T-T Lf	T-T Gr			Lf	Gr	Gr*Lf
arbet1	Ik vind dat iedereen voor zichzelf moet kunnen bepalen of hij of zij wil werken.	1,85	1,83	1,64	1,76	23	1,48	1,53	1,40	1,47	NS	1;2;3			0,21	0,00	0,69
arbet2	Ik vind dat mensen die niet willen werken, van anderen profiteren.	2,63	2,79	2,75	2,73	NS	2,89	2,93	3,05	2,97	NS	1;3			0,43	0,00	0,76
arbet3	Ik heb het gevoel dat ik mijn hand moet ophouden voor mijn uitkering.	2,38	2,34	1,87	2,17	13;23	2,37	2,56	2,49	2,49	NS	2;3			0,01	0,00	0,00
arbet4	Ik denk dat andere mensen op mij neerkijken omdat ik een uitkering ontvang.	2,02	2,05	1,55	1,85	13;23	1,90	1,82	1,77	1,82	NS	2;3			0,00	0,31	0,03
arbet5	Ik zie mijn uitkering als een recht waar ik voor heb betaald in de periode dat ik heb gewerkt.	3,23	3,30	3,42	3,33	13;23	3,28	3,44	3,39	3,38	NS	NS			0,09	0,27	0,18
	11.Arbeidsethos																
Marbet1	1= arbeidsethos (2,3,4) (↑= hoger arbeidsethos)	58,6	59,8	51,4	56,3	13;23	59,7	60,9	61,0	60,7	NS	3			0,00	0,00	0,01

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A11b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

Arbeidsethos		Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
arbet1	Ik vind dat iedereen voor zichzelf moet kunnen bepalen of hij of zij wil werken.	367	1,45	587	1,53	589	1,53	1543	1,51	257	1,45	408	1,53	415	1,54	1080	1,51
arbet2	Ik vind dat mensen die niet willen werken, van anderen profiteren.	367	1,33	589	1,34	589	1,42	1545	1,37	257	1,26	411	1,32	416	1,30	1083	1,30
arbet3	Ik heb het gevoel dat ik mijn hand moet ophouden voor mijn uitkering.	362	1,37	584	1,51	590	1,55	1535	1,51	257	1,45	410	1,52	417	1,59	1084	1,53
arbet4	Ik denk dat andere mensen op mij neerkijken omdat ik een uitkering ontvang.	366	1,41	587	1,39	589	1,42	1542	1,42	255	1,44	410	1,49	416	1,52	1081	1,49
arbet5	Ik zie mijn uitkering als een recht waar ik voor heb betaald in de periode dat ik heb gewerkt.	369	1,01	589	1,02	593	0,96	1550	1,00	254	0,94	412	0,94	417	1,06	1082	0,99
11.Arbeidsethos																	
Marbet1	1= arbeidsethos (2,3,4) (↑= hoger arbeidsethos)	367	24,9	587	26,2	590	26,7	1544	26,4	257	24,2	410	25,8	417	26,3	1084	25,6

A12. Arbeidsmarkt.

Mwanb1 (perceptie van de arbeidsmarkt).

Groepsverschillen.

Uit tabel A12a blijken geen verschillen tussen werkhervatters en werklozen aantoonbaar omtrent hun perceptie van de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt (groep: $P=0.12$). Wel blijkt dat naarmate men ouder wordt ook de gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt afnemen (leeftijd: $P<0.01$). Er zijn geen verdere interactie-effecten gevonden met groep.

Ook zijn er geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Tabel A12a: Per item en factor de gemiddelde score (0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥ 55 = 55-64). Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Arbeidsmarkt	Zittend Bestand					Werkhervatters						ANOVA P-waarden		
		<45	<55	<u>>55</u>	tot	T-T Lf	<45	<55	<u>>55</u>	tot	T-T Lf	T-T Gr	Lf	Gr	Gr*Lf
wanb1	Er zijn veel openstaande vacatures in het werkveld waarin ik een baan zoek	0,94	0,99	0,93	0,96	NS	1,01	0,88	0,82	0,89	12;13	2;3	0,07	0,16	0,10
wanb2	Op de arbeidsmarkt is weinig vraag naar de vaardigheden die ik bezit.	1,58	1,41	1,34	1,43	12;13	1,65	1,43	1,39	1,47	12;13	NS	0,00	0,61	0,94
wanb3	Er zijn <i>binnen mijn woonregio</i> (heen- en terugreis < 2 uur) genoeg vacatures binnen het werkveld waarin ik een baan zoek	1,12	0,99	1,02	1,03	NS	1,01	0,95	0,86	0,93	13;	3	0,03	0,01	0,50
wanb4	<i>Buiten mijn woonregio</i> (heen- en terugreis > 2 uur) zijn er genoeg vacatures binnen het werkveld waarin ik een baan zoek	1,41	1,24	1,19	1,26	12;13	1,38	1,31	1,14	1,26	13;23	NS	0,00	0,94	0,41
	12.Arbeidsmarkt (\uparrow = vlgs eigen perceptie betere arbeidsmarkt)														
Mwanb1	- 1= Arbeidsmarkt (1,3,4)	38,5	35,8	34,8	36,1	13	37,7	35,0	31,4	34,3	13;23	3	0,00	0,12	0,51

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A12b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Arbeidsmarkt	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
wanb1	Er zijn veel openstaande vacatures in het werkveld waarin ik een baan zoek	366	0,86	586	0,93	581	0,99	1533	0,94	257	0,87	412	0,92	417	0,92	1085	0,91
wanb2	Op de arbeidsmarkt is weinig vraag naar de vaardigheden die ik bezit.	366	0,96	587	0,99	583	1,09	1535	1,03	257	0,93	411	1,01	414	1,10	1082	1,03
wanb3	Er zijn <i>binnen mijn woonregio</i> (heen- en terugreis < 2 uur) genoeg vacatures binnen het werkveld waarin ik een baan zoek	366	0,94	587	0,95	580	1,00	1532	0,97	257	0,91	410	0,98	415	0,96	1082	0,96
wanb4	<i>Buiten mijn woonregio</i> (heen- en terugreis > 2 uur) zijn er genoeg vacatures binnen het werkveld waarin ik een baan zoek	364	0,92	582	0,95	579	1,00	1525	0,97	255	0,93	409	0,98	408	0,98	1073	0,97
	12.Arbeidsmarkt (↑= vlgs eigen perceptie betere arbeidsmarkt)																
Mwanb1	- 1= Arbeidsmarkt (1,3,4)	366	23,5	587	26,5	580	28,0	1532	26,4	257	24,3	411	26,5	415	25,7	1083	25,8

A13. Economic need en Porosz.

Enpo1 (Kunt u goed rondkomen van uw (verzamel)inkomen?).

Groepsverschillen.

Uit tabel A13a blijken de verschillen tussen werkhervatters en werklozen afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin ze zijn ingedeeld (groep*leeftijd: $P < 0.05$). Naarmate men ouder wordt kan men beter rondkomen (leeftijd: $P < 0.01$). Bij de werklozen geven 55-plussers aan beter te kunnen rondkomen van hun inkomen dan de beide jongere leeftijdsgroepen. Deze laatste zijn onderling niet onderscheiden. Bij de werkhervatters is de jongste leeftijdsgroep slechter af dan beide andere leeftijdsgroepen

Ook zijn er geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Relateren aan alg6-alg10.

rEnpo3 (Denkt u dat uw financiële situatie zal veranderen wanneer u een betaalde baan zou vinden?).

Groepsverschillen.

Uit tabel A13a blijken de inkomensverwachtingen bij het krijgen van een baan bij de werkhervatters beter te zijn dan bij de werklozen (groep: $P < 0.01$). Bij beide groepen is deze verwachting het hoogst gespannen onder de leeftijdsklassen onder de 55 (leeftijd: $P < 0.01$). Vooral de 55-plussers in de groep werklozen zien de inkomensverbetering het minst zitten (groep*leeftijd: $P < 0.02$).

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Relateren aan alg6-alg10.

Enpo4 (Hoe belangrijk is het voor u financieel gezien om binnen 2 maanden een betaalde baan te vinden?).

Groepsverschillen.

Uit tabel A13a blijken de werkhervatters vanuit financiële overwegingen meer belang te hechten aan een betaalde baan dan werklozen (groep: $P < 0.01$). Dit belang wordt minder naarmate men ouder is (leeftijd: $P < 0.01$). De sterkste afname van dit belang is echter te vinden bij de werkloze 55-plussers (groep * leeftijd: $P < 0.01$).

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Commentaar.

Relateren aan alg6-alg10.

Er is geen sign interactie tussen enerzijds geslacht en anderzijds groep en leeftijdsklasse.

Tabel A13a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Economic Need	Zittend Bestand					Werkhervatters							ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	T-T Gr		Lf	Gr	Gr*Lf
	13.Economic need															
Enpo1	1= goed rondkomen (1) (↑= beter)	40,0	40,4	48,6	43,4	13;23	39,8	43,6	45,4	43,4	12;13	2;3		0,00	1,00	0,05
Renpo3	3= door betaalde baan beter inkomen (3) (↑= beter)	85,2	86,8	79,2	83,5	13;23	94,8	92,1	91,4	92,5	13;	1;2;3		0,00	0,00	0,02
Enpo4	4= belangrijk (=↑) binnen 2 maanden betaald werk (4)	61,9	59,5	34,4	50,5	13;23	79,2	75,8	73,7	75,8	12;13;	1;2;3		0,00	0,00	0,00

Tabel A13b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Economic Need	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		≥55		tot		<45		<55		≥55		tot	
		n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
	13.Economic need																
maEnpo1	1= goed rondkomen (1) (↑= beter)	369	25,9	589	25,9	592	26,2	1550	26,3	257	25,7	410	25,7	417	26,3	1083	26,0
maRenpo3	3= door betaalde baan beter inkomen (3) (↑= beter)	364	24,6	588	25,5	585	29,9	1537	27,3	257	16,4	411	22,8	418	21,4	1086	20,9
maEnpo4	4= belangrijk (=↑) binnen 2 maanden betaald werk (4)	359	36,8	588	35,8	583	38,1	1530	39,0	257	30,6	411	30,4	417	32,5	1085	31,3

A14. Werkvermogen.

Mwv01 (Algemeen werkvermogen)

Groepsverschillen.

Uit tabel A14a blijkt dat het algemeen werkvermogen van de groep werkhervatters significant beter is dan bij de werklozen (groep: $P < 0.01$). Bij beide groepen neemt het algemeen werkvermogen af met de leeftijd (leeftijd: $P < 0.01$). Vooral de 55-plussers in de groep werklozen laten het grootste verval ten opzichte van hun jongere groepsgenoten zien (groep*leeftijd: $P < 0.01$).

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Mrwv02 (Lichamelijke werkvermogen)

Groepsverschillen.

Uit tabel A14a blijkt dat het lichamelijk werkvermogen van de groep werkhervatters significant beter is dan bij de werklozen (groep: $P < 0.01$). Bij beide groepen neemt het lichamelijk werkvermogen af met de leeftijd (leeftijd: $P < 0.01$). De 55-plussers in de groep werkhervatters laten enig significant verval zien ten opzichte van hun jongere groepsgenoten zien, maar dit verval is significant groter tussen elke leeftijdsgroep bij de groep werklozen (groep*leeftijd: $P < 0.02$).

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Mrwv03 (Psychisch werkvermogen)

Groepsverschillen.

Uit tabel A14a blijkt dat het psychisch werkvermogen van de groep werkhervatters significant beter is dan bij de werklozen (groep: $P < 0.01$). Bij de werklozen is het vooral de groep 55-plussers die een groot verval ten opzichte van hun jongere groepsgenoten laten zien, iets wat in de groep werkhervatters niet wordt aangetroffen (groep*leeftijd: $P < 0.01$).

Er zijn geen interactie-effecten gevonden met geslacht.

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

Tabel A14a: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	werkvermogen	Zittend Bestand					Werkhervatters						ANOVA P-waarden		
		<45	<55	>55	tot	T-T Lf	<45	<55	>55	tot	T-T Lf	T-T Gr	Lf	Gr	Gr*Lf
mwv01	Hoeveel punten zou u aan uw werkvermogen op dit moment toekennen als u aan uw beste periode van uw leven 10 punten zou geven?	71,2	69,4	62,5	67,2	13;23	80,6	81,2	78,7	80,1	23;	1;2;3	0,00	0,00	0,00
mrwv02	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u zou stellen?	70,0	65,5	58,7	64,0	12;13;23	82,7	82,1	78,6	80,9	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,02
mrwv03	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke eisen die het werk aan u zou stellen?	74,7	73,9	66,7	71,4	13;23	79,1	81,5	80,0	80,3	NS	1;2;3	0,00	0,00	0,00

Tabel A14b: Per item en factor de aantallen (n) en standaarddeviaties (sd), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	werkvermogen	Zittend Bestand								Werkhervatters							
		<45		<55		>55		tot		<45		<55		>55		tot	
		n	sd	n	Sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd	n	sd
mwv01	Kunt u rondkomen van uw inkomen?	364	24,4	587	23,7	587	24,1	1539	24,3	255	18,0	409	19,5	412	18,9	1076	18,9
mrwv02	Denkt u dat uw financiële situatie zal veranderen wanneer u een betaalde baan zou vinden?	366	27,9	589	29,5	591	27,7	1546	28,8	257	21,9	408	22,3	417	22,4	1081	22,3
mrwv03	Hoe belangrijk is het voor u, financieel gezien, om binnen 2 maanden een betaalde baan te vinden?	365	27,0	589	27,0	588	28,4	1542	27,8	257	23,5	406	22,5	416	22,6	1079	22,8

A15 Overzicht en discussie m.b.t. vragenlijst A uitkomsten

Tabel A15-1: Per item en factor de gemiddelde score(0-3 resp 0-100), apart voor de groep werklozen en werkhervatters en per leeftijdsklasse (<45= 35-44; <55= 45-54; ≥55= 55-64) . Hoofd- en interactie-effecten zijn getoetst via ANOVA. Post hoc Tukey-T-toetsen zijn gebruikt om verschillen binnen deze effecten te lokaliseren. (Indien $P \leq 0.05$ tussen leeftijdsklasse 35-44 en 45-54 onder T-T Lf aangegeven met 12; tussen 35-44 en 55-64 onder T-T Lf met 13, etc; tussen zittend bestand en werkhervatters binnen leeftijdsklasse 35-44 onder T-T Gr met 1; dezelfde verschillen binnen leeftijdsklasse 45-54 met 2; etc.). (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

		Zittend Bestand					Werkhervatters					T-T Gr	ANOVA P-waarden		
		<45	<55	≥55	tot	T-T Lf	<45	<55	≥55	tot	T-T Lf		Lf	Gr	Gr*Lf
	1.Job search Behaviour (↑= meer job search behaviour)														
Mjsba	1= sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3)	43,3	45,6	34,4	40,8	13;23	18,6	19,9	17,1	18,5	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,01
Mjsbb1	2= benaderen potentiële werkgevers (11,15,16)	40,2	37,2	27,8	34,4	13;23	40,8	42,6	39,4	41,0	NS	2;3	0,00	0,00	0,00
Mjsbb2	3= vinden vacatures en bedrijfsinformatie (5,7,13,18)	67,9	71,6	63,0	67,4	12;13;23	72,1	73,3	65,7	70,1	13;23	1	0,00	0,01	0,41
Mjsbbr	4= benaderen kennissen en open sollicitaties (8,12,17)	54,0	54,9	46,5	51,5	13;23	47,7	47,9	42,0	45,6	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,93
	2.Job search Self-efficacy (↑= meer self-efficacy)														
Mjssef1	- 1= sollicitatiepreparatie (1,2,3,4,5,6)	64,8	68,2	68,3	67,5	12;13	64,4	63,2	59,0	61,9	13;23	2;3	0,09	0,00	0,00
Mjssef2	- 2= bedrijf benaderen (7,9)	68,8	70,2	69,2	69,5	NS	60,7	65,5	65,3	64,3	12;13	1;2;3	0,12	0,00	0,49
Mjssef3	- 3= indruk maken (8,10,11,12)	67,9	71,9	72,3	71,1	12;13	76,1	76,1	74,6	75,5	NS	1;2;3	0,11	0,00	0,06
	3.Job search attitude														
Matt1	- 1= valentie (1,2) (↑= positievere attitude)	73,5	71,5	62,7	68,8	13;23	58,5	53,8	54,1	55,1	NS	1;2;3	0,00	0,00	0,00
Matt2	- 2= nut, noodzaak (3,5) (↑= nuttiger, nodiger)	86,1	84,8	60,7	76,0	13;23	87,3	87,9	80,1	84,8	13;23	2;3	0,00	0,00	0,00
	4.Subjectieve norm (↑= mening anderen belangrijker)														
Msubn2	- 1= subj norm directe omgeving (1,2,3)	52,6	53,8	36,1	47,3	13;23	53,9	54,5	51,6	53,3	13	3	0,00	0,00	0,01
	5.Sociale steun (↑= meer steun)														
Msost1	1= inform + instrum steun bij vinden baan (1,2,4,5,10)	34,3	32,0	21,5	28,6	13;23	40,0	36,6	31,1	35,3	12;13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,03
Msost2	- 2= emotionele steun (8,11,12)	56,1	54,0	52,2	53,8	NS	53,4	50,9	46,1	49,6	13;23	3	0,02	0,00	0,30
	6.Werkzoekintentie														
Mwzi1	1= werkzoekintentie (1,2,3,4,6) (↑= meer werkzoekint)	67,6	70,2	53,9	63,4	12;13;23	82,2	82,4	79,8	81,3	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,00
Mwzi2	2= #baanzoekuren komende maand (7) (↑= meer uren)	48,8	50,2	33,1	43,4	13;23	57,8	53,5	47,5	52,3	12;13;23	1;3	0,00	0,00	0,00
	7.Belemmeringen bij zoeken werk (↑=meer belemmerd)														
Mbzwc1	1= gezondheidsbelemmeringen (1,2) incl nvt	20,8	20,6	17,7	19,5	13;23	11,7	9,7	9,6	10,1	NS	1;2;3	0,10	0,00	0,63
Mbzwc2	2=zorgtaken als belemmeringen (4,5) incl. Nvt	13,1	6,2	4,4	7,1	12;13	10,1	4,4	2,7	5,1	12;13	NS	0,00	0,13	0,76
Mbzwc3	3=vervoer en financiën als belemmeringen (3,7) incl nvt	17,3	16,5	11,4	14,7	13;23	13,4	11,9	9,2	11,2	NS	1;2	0,00	0,00	0,10

Bijlage A: Algemeen vragenlijstdeel

		Zittend Bestand					Werkhervatters						ANOVA P-waarden		
		<45	<55	>55	tot	T-T Lf	<45	<55	>55	tot	T-T Lf	T-T Gr	Lf	Gr	Gr*Lf
	8.Belemmeringen bij werk krijgen (↑= meer belemmerd)														
Mbkwa1	1=beperkingen door health-werktijden (1,2,16,17) incl nvt	20,79	19,17	19,69	19,75	NS	9,98	7,58	6,49	7,72	13;23	1;2;3	0,20	0,00	0,12
Mbkwa2	2= allochtone oriëntatie (8,11,12) incl nvt	6,45	5,02	2,26	4,29	12;13;23	1,97	0,92	1,64	1,45	12	1;2	0,00	0,00	0,00
Mbkwa3	3= opleiding werkervaring (6,7)	30,62	28,70	23,25	27,05	13;23	23,43	19,52	14,15	18,37	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,83
Mbkwa4	4= aantal uren/week kunnen werken (19) (↑= meer uren)	30,34	31,94	31,41	31,35	NS	34,10	35,21	36,80	35,54	13;23	1;2;3	0,25	0,00	0,00
	9.Job search quality (↑= meer search quality)														
Mjsq1	1= zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3)	81,6	83,7	77,0	80,7	13;23	86,3	86,1	81,4	84,3	13;23	1;2;3;	0,00	0,00	0,57
Mjsq2	- 2= selectief solliciteren (4,5)	65,0	63,6	65,2	64,6	NS	66,6	69,7	69,4	68,8	NS	2;3	0,82	0,00	0,18
	10.Job search clarity														
Mjsc1	1= job search clarity (1,2,5,6) (↑= meer job search clarity)	72,4	75,3	76,5	75,1	12;13	75,6	77,1	77,9	77,0	NS	1;0;0	0,01	0,01	0,68
	11.Arbeidsethos														
Marbet1	1= arbeidsethos (2,3,4) (↑= hoger arbeidsethos)	58,6	59,8	51,4	56,3	13;23	59,7	60,9	61,0	60,7	NS	3	0,00	0,00	0,01
	12.Arbeidsmarkt (↑= vlgs eigen perceptie betere arbeidsmarkt)														
Mwanb1	- 1= Arbeidsmarkt (1,3,4)	38,5	35,8	34,8	36,1	13	37,7	35,0	31,4	34,3	13;23	0;0;3	0,00	0,12	0,51
	13.Economic need														
Enpo1	1= goed rondkomen (1) (↑= beter)	40,0	40,4	48,6	43,4	13;23	39,8	43,6	45,4	43,4	12;13	0;2;3	0,00	1,00	0,05
Renpo3	3= door betaalde baan beter inkomen (3) (↑= beter)	85,2	86,8	79,2	83,5	13;23	94,8	92,1	91,4	92,5	13;	1;2;3	0,00	0,00	0,02
Enpo4	4= belangrijk (=↑) binnen 2 maanden betaald werk (4)	61,9	59,5	34,4	50,5	13;23	79,2	75,8	73,7	75,8	12;13;	1;2;3	0,00	0,00	0,00
	14.Werkvermogen (↑= beter)														
Mwv01	- 1= algemeen werkvermogen nu (0-100)	71,2	69,4	62,5	67,2	13;23	80,6	81,2	78,7	80,1	23;	1;2;3	0,00	0,00	0,00
Mrwv02	- 2= lichamelijk werkvermogen (0-100)	70,0	65,5	58,7	64,0	12;13;23	82,7	82,1	78,6	80,9	13;23	1;2;3	0,00	0,00	0,02
Mrwv03	- 3= psychisch werkvermogen (0-100)	74,7	73,9	66,7	71,4	13;23	79,1	81,5	80,0	80,3	NS	1;2;3	0,00	0,00	0,00

Discussie

Resultaten op groepsniveau

Bij de bespreking van de resultaten moet een belangrijk punt goed voor ogen worden gehouden ondanks het feit dat daarop niet telkens wordt teruggekomen. De vragenlijsten zijn door respondenten uit het zittend bestand steeds ingevuld naar de huidige situatie waarin de werklozen op dat moment verkeren. Bij de werkhervatters moest de vragenlijstinfilling retrospectief gebeuren, d.w.z. gevraagd werd zich de situatie van werkloosheid voor te stellen bij het beantwoorden van de vragen. Het behoeft geen betoog dat hierdoor een vertekening van resultaten kan optreden ten gevolge van geheugen-effecten en ten gevolge van een veranderde situatie (invloed van weer aan het werk zijn op de stemmingstoestand).

Correlaties worden alleen besproken indien ze $r > 0.20$ omdat bijna alle correlaties bij deze grote aantallen significant zijn.

JsbA (sollicitatievoorbereidingen). (Zie tabellen A15.1 en A16.3)

De werklozen blijken vergeleken met werkhervatters in het algemeen hoger te scoren op het bezig zijn met sollicitatievoorbereidingen (omscholing, beroepstraining; beroepskeuze; sollicitatietrainingen). Hierop wordt door de werkloze leeftijdsklassen < 55 jaar hoger gescoord dan door welke andere leeftijdsgroep ook. De score op dit onderdeel hangt bij de groep werklozen op grond van regressie-analyses vooral samen met de score op Job Search Quality (**JsbA:Jsqr1** → $r = 0.20$; zorgvuldige sollicitatievoorbereiding). Bij de werkhervatters hangt de score op sollicitatievoorbereidingen vooral samen met een score op belemmeringen welke voortvloeien uit het hebben van een verkeerde/ontoereikende opleiding resp werkervaring (**JsbA:Bkwa3** → $r = 0.25$) en met belemmeringen t.g.v. gezondheid (**JsbA:Bzw1** → $r = 0.20$).

Uitgaande van het TPB-model zou een verband verwacht mogen worden tussen werkzoekgedrag enerzijds en werkzoekintentie (**Wzif1**) en self-efficacy (**Jsse1**, **Jsse2** en/of **Jsse3**) anderzijds waarbij met name **Jsse1** (self-efficacy in sollicitatiepreparatie) voor de hand zou liggen. Parallel aan de uitkomsten op **JsbA** zien we een vergelijkbaar patroon tussen de gemiddelden van beide groepen op de variabelen **Jsse1** (self-efficacy in sollicitatiepreparatie) en **Jsse2** (self-efficacy in bedrijven benaderen), namelijk dat de werklozen hoger scoren dan de werkhervatters op beide variabelen. Onder de werkhervatters is er een aflopende score naarmate de respondent ouder is; bij de werklozen scoort de jongste leeftijdsklasse lager dan de overige en niet significant anders dan de leeftijdgenoten uit de groep werkhervatters. Werkzoekintentie laat een ander patroon van resultaten zien op groepsniveau. De correlaties tussen enerzijds **JsbA** en anderzijds **Jsse1-3** en **Wzif1** liggen alle onder de 0.20 (hoewel ze wel significant zijn bij dergelijke grote aantallen respondenten).

Op inhoudelijke gronden zouden buiten het TPB-model nog mogelijke relaties verwacht kunnen worden met **Sost2** (emotionele steun), **Bzw1** (gezondheidsbelemmeringen), **Bzw2** (belemmeringen t.g.v. zorgtaken) en **Bzw3** (financiële en vervoersbelemmeringen). Bij deze variabelen kan eenzelfde patroon van scoreverhoudingen worden gesignaleerd als bij **JsbA**, maar de correlatiecoëfficiënten bevestigen deze relaties niet. Ook **Jsc1** (Job search clarity), **Enpo1** (goed kunnen rondkomen), **Enpo3** (verwachting van een beter inkomen door het hebben van een betaalde baan) en **Enpo4** (het belang van het hebben van betaald werk binnen 2 maanden), en **Wv01** (werkvermogen) zouden op basis van inhoudelijke overwegingen een samenhang kunnen geven, maar ook deze samenhangen worden niet door de formele analyses bevestigd.

JsbB1 (benaderen potentiële werkgevers) en JsbB2 (vinden vacatures en bedrijfsinformatie).

Het blijkt dat werklozen minder werkzoekactiviteiten ontplooiën ten aanzien van **JsbB1** en **JsbB2** dan de werkhervatters. Met name is dit verschil te danken wat betreft **JsbB1** aan de significant lager wordende score met de leeftijd binnen de WW-ers; wat betreft **JsbB2** nemen de scores ook af met de leeftijd maar daarin verschillen de WW-ers en werkhervatters niet significant. Wel scoren de 35-45-jarige WW-ers beduidend lager dan hun even oude werkhervatters. (Zie ook tabel A15.1.)

Deze verschillen in werkzoekgedrag lopen parallel met de verschillen in werkzoekintentie **Wzif1**. (Correlatie **Wzif1** met **JsbB1**: bij werklozen 0.40, bij werkhervatters 0.31. Correlatie **Wzif1** met **JsbB2**: bij werklozen: 0.48, bij werkhervatters: 0.29.) (Zie ook tabel 16.3 en figuren 15.1 en 15.2.) Ook bij werkzoekintentie wordt een verschil tussen groepen aangetroffen waarbij de werkzoekintentie lager scoort bij de WW-ers dan bij de werkhervatters. Voor elke afzonderlijke leeftijdsklasse geldt dit groepsverschil. Ook neemt de werkzoekintentie-score af met de leeftijd. Dit leeftijdseffect is echter significant sterker bij de WW-ers dan bij de werkhervatters. Op basis van het TPB-model mogen deze correlaties worden verwacht.

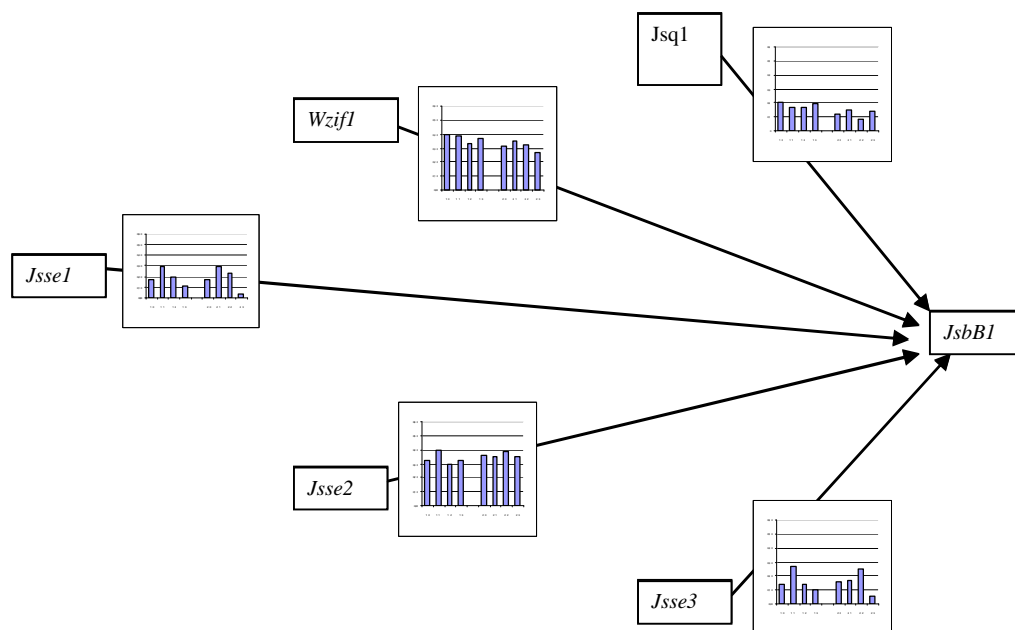
De aangetroffen correlaties tussen werkzoekgedrag **JsbB1** (benaderen potentiële werkgevers) en **Jsse2** (self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen) en daarnaast de correlaties tussen **JsbB2** (vinden van vacatures en bedrijfsinformatie) en **Jsse1** (self-efficacy m.b.t. sollicitatiepreparatie) en **Jsse3** (self-efficacy t.a.v. het indruk maken op werkgevers) is op inhoudelijke gronden en op basis van de beschreven relaties in het TPB-model voor de

hand liggend. Bij een regressieanalyse blijkt **Wzif1** de meeste variantie te verklaren van **JsbB1** en **Jsq1** direct gevolgd door **Wzif1** van **JsbB2**.

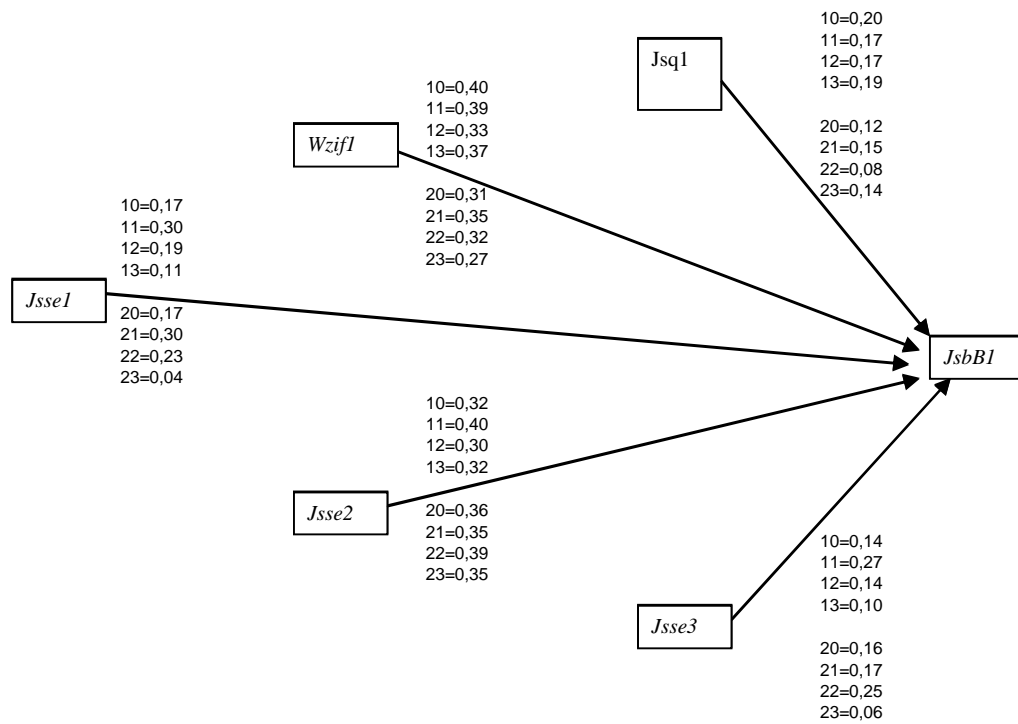
De relatie tussen werkzoekgedrag **JsbB1** (benaderen potentiële werkgevers) enerzijds en **Sost1** (informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken) en **Enpo4** (het belangrijk vinden binnen 2 maanden betaald werk te hebben) anderzijds is significant en relatief hoog. Tevens zijn grote verschillen (> 0.10) in een aantal van de correlaties te vinden tussen de beide groepen (Att1, Att2, Subj, Sost1, Enpo4 en Wv01). Het score-patroon zoals gevonden bij de gemiddelden van de **JsbB1** is ook terug te vinden in **Sost1**, **Att2** en **Enpo4**. De scores op de **Jsse2** blijken hoger te zijn bij de WW-groep dan bij de werkhervattersgroep; dit verschil tussen groepen wordt gevonden in elke leeftijdsklasse. Er is geen sprake van een leeftijd gerelateerd effect.

De relatie tussen werkzoekgedrag **JsbB2** (vinden van vacatures en bedrijfsinformatie) enerzijds en **Jsse1** (self-efficacy m.b.t. sollicitatiepreparatie), **Jsse3** (self-efficacy m.b.t. indruk maken op werkgever), **Att2** (nut/noodzaak van werkzoekgedrag), **Sost1** (informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken), **Jsq1** (zorgvuldigheid in sollicitatievoorbereiding) en **Enpo4** (het belangrijk vinden binnen 2 maanden betaald werk te hebben) anderzijds is significant en relatief hoog. Ook hier zijn grote verschillen in correlaties te vinden tussen de beide groepen (Jsse2, Att1, Subj, Sost1, Jsc1, Enpo4). Het score-patroon zoals gevonden bij de gemiddelden van de **JsbB2** is ook terug te vinden in **Sost1**, **Jsq1** en **Enpo4**. **Jsse1** scoort hoger bij de WW-groep vergeleken met de groep werkhervatters. Dit verschil tussen groepen wordt gevonden in de twee oudste leeftijdsklassen. Daarnaast scoren bij de werklozen de 35-44-jarigen lager dan de oudere groepen; bij de werkhervatters scoren juist de 55-plussers lager dan de overige leeftijdsklassen.

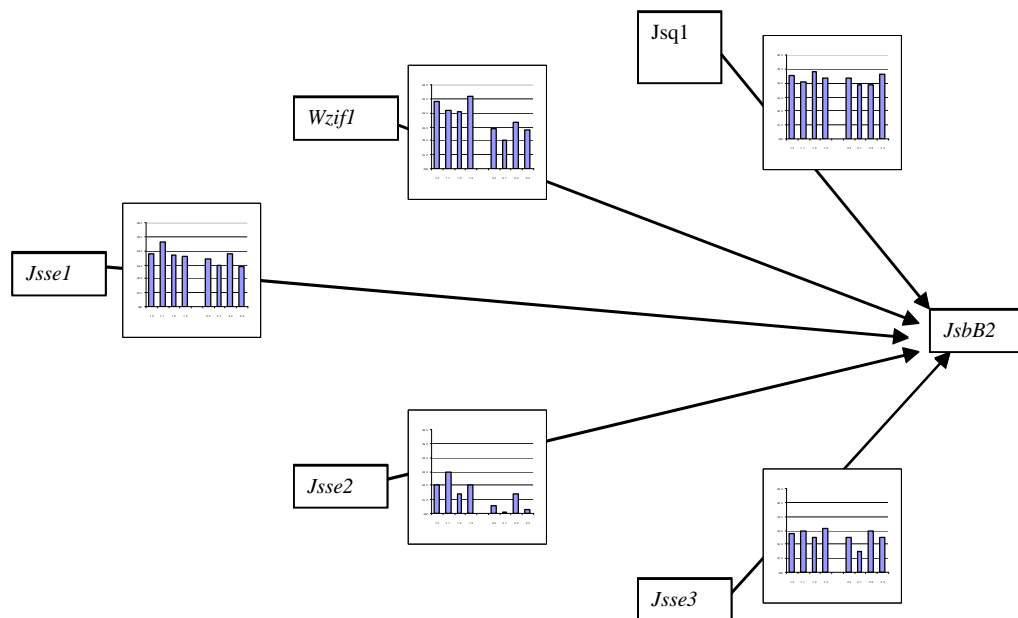
Uitgaande van correlaties van >0.30 en verschillen tussen groepen in correlatiecoëfficiënten van >0.10 (zie tabel 16.1 en 16.2 en figuren 15.1 en 15.2) kan worden geconcludeerd dat het zoeken naar werk (**JsbB1** en **JsbB2**) bij werklozen in sterkere mate dan bij de werkhervatters verbonden is met het hebben van een werkzoek-intentie (**Wzif1**). Daarnaast maar minder sterk gecorreleerd hangt het werkzoeken bij werklozen samen met het ontvangen van informatieve en instrumentele steun (**Sost1**), het hebben van een positieve attitude t.a.v. werkzoeken (**Att1**), het inzien van nut en noodzaak voor het zoeken van werk (**Att2**), de invloed van de omgevingsnorm (**Subj**), het belang van het hebben van betaald werk binnen 2 maanden (**Enpo4**) en het werkvermogen (**Wv01**).



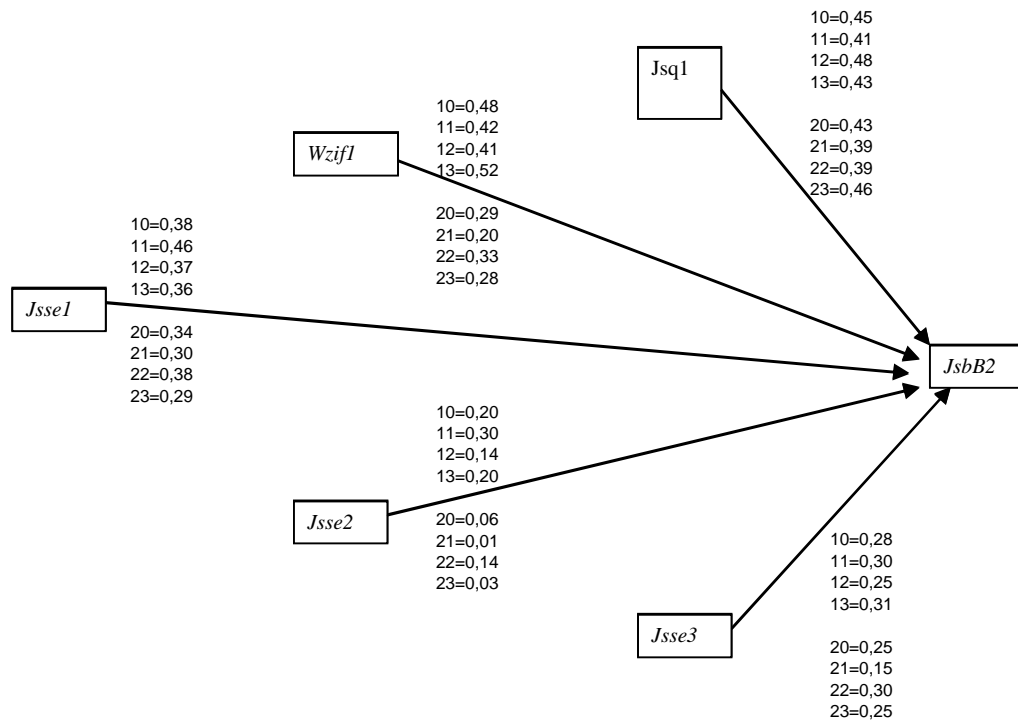
Figuur 15.1: Pearson correlaties tussen JsbB1 en Jsse1, Jsse2, Jsse3, Wzif1 en Jsq1. (In de grafieken van links naar rechts: 10= groep werklozen bestand; 11= ww-ers 35-44 jaar; 12= ww-ers 45-54 jaar; 13= ww-ers 55-64 jaar; 20= groep werkhervatters; 21= werkh-ers 35-44 jaar; 22= werkh-ers 45-54 jaar; 23= werkh-ers 55-64 jaar)



Figuur 15.1a: Pearson correlaties tussen *Jsbl* en *Jsse1*, *Jsse2*, *Jsse3*, *Wzifl* en *Jsql*. (10= groep werklozen bestand; 11= ww-ers 35-44 jaar; 12= ww-ers 45-54 jaar; 13= ww-ers 55-64 jaar; 20= groep werkhervatters; 21= werkh-ers 35-44 jaar; 22= werkh-ers 45-54 jaar; 23= werkh-ers 55-64 jaar)



Figuur 15.2: Pearson correlaties tussen *Jsbl2* en *Jsse1*, *Jsse2*, *Jsse3*, *Wzifl* en *Jsql*. ((In de grafieken van links naar rechts: 10= groep werklozen bestand; 11= ww-ers 35-44 jaar; 12= ww-ers 45-54 jaar; 13= ww-ers 55-64 jaar; 20= groep werkhervatters; 21= werkh-ers 35-44 jaar; 22= werkh-ers 45-54 jaar; 23= werkh-ers 55-64 jaar)



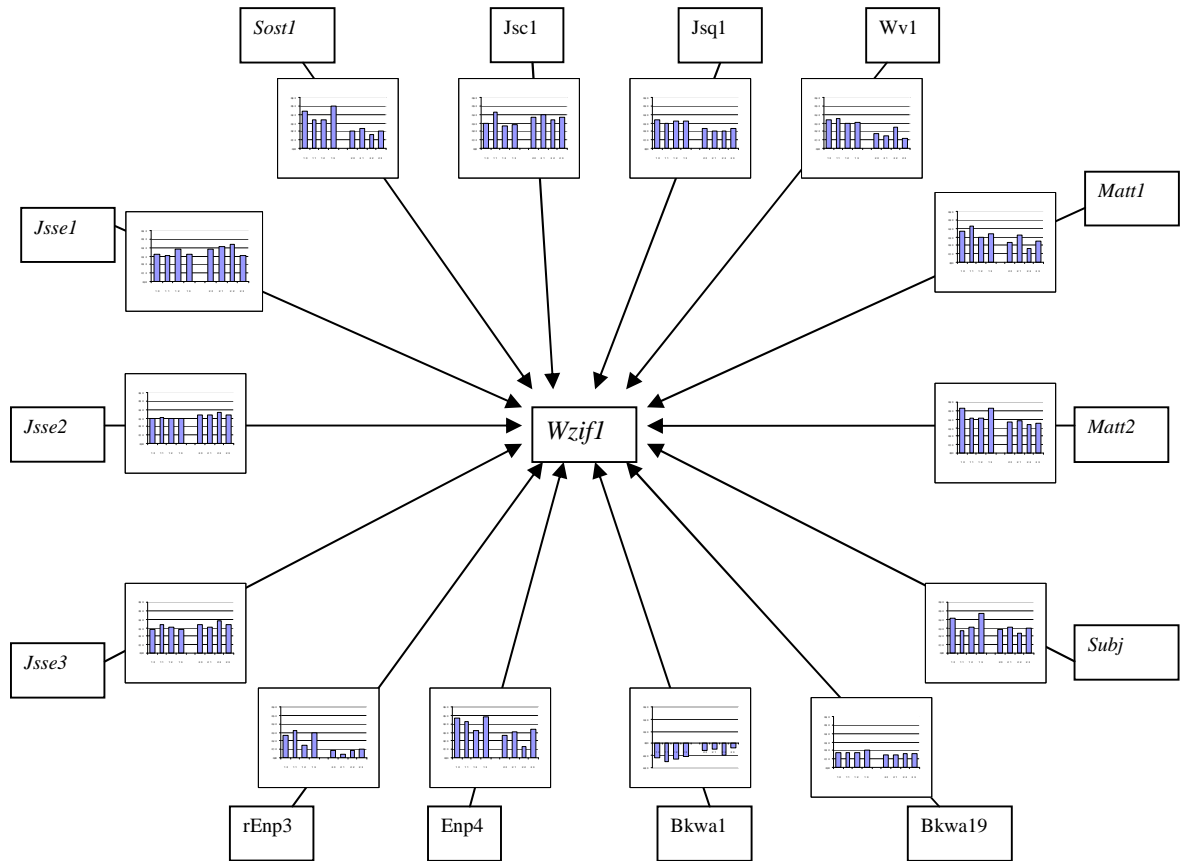
Figuur 15.2a: Pearson correlaties tussen JsB2 en Jsse1, Jsse2, Jsse3, Wzif1 en JsQ1. (10= groep werklozen bestand; 11= ww-ers 35-44 jaar; 12= ww-ers 45-54 jaar; 13= ww-ers 55-64 jaar; 20= groep werkhervatters; 21= werkh-ers 35-44 jaar; 22= werkh-ers 45-54 jaar; 23= werkh-ers 55-64 jaar)

Wzif1 (werkzoekintentie)

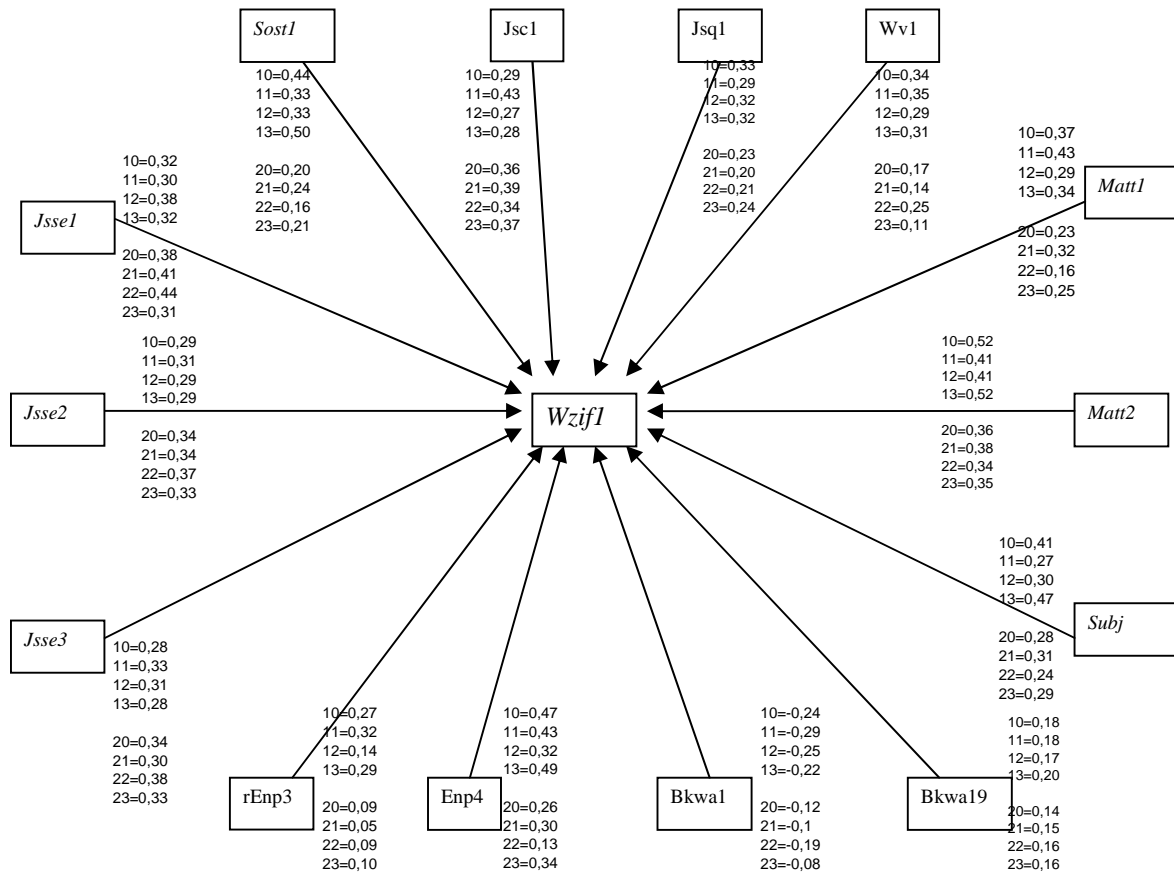
Allereerst kan worden geconstateerd dat **Wzif1** (werkzoekintentie) en **Wzif2** (aantal voorgenomen uren dat men komende maand aan baan zoeken zal besteden) hoog met elkaar correleren ($r = 0.49$ over het hele bestand). Uit het oogpunt van zuinigheid zal een beschrijving met alle andere variabelen hier beperkt blijven tot **Wzif1**.

Zoals eerder vermeld is er sprake van een systematisch en significant verschil tussen de werkzoekintentie van werklozen en werkhervatters: de laatsten scoren hoger dan de eersten en geven daarmee aan een sterkere intentie tot werk te hebben. Hierbij is eveneens sprake van een interactie met leeftijd waarbij de werkzoekintentie van de oudste groepen kleiner is dan die van de jongere groepen. Dit effect is het duidelijkst bij de werkloze 55-plussers. Volgens het TPB-model wordt intentie beïnvloed door self-efficacy, subjectieve norm (**Subj** en **Sost1-2**) en attitude m.b.t. werkzoeken. Deze relatie blijkt inderdaad te bestaan bij het bepalen van de Pearson Correlaties van beide onderzochte groepen. (Zie tabel 16.4). Wel blijken de samenhangen tussen enerzijds **Wzif1** en anderzijds **Att1**, **Att2**, **Subj** en **Sost1** in de groep werklozen $r > 0.10$ sterker dan in de groep werkhervatters. Dit betekent dat de scores op de beide aspecten van attitude (**Att1**= valentie van werkzoeken; **Att2**= nut/ noodzaak van werkzoeken) en sociale steun (**Sost1**= informatieve en instrumentele steun bij het vinden van een baan) meer samenhangen met de werkzoekintentie van werklozen dan met die van werkhervatters.

Buiten de TPB-modelvariabelen blijkt de werkzoekintentie van werklozen negatief samen te hangen met **Bzw1** (gezondheidsbelemmeringen bij het zoeken van werk) en **Bkwa1** (werktijd- en gezondheidsbelemmeringen bij het hebben van werk). In lijn hiermee is er een directe relatie tussen werkzoekintentie en werkvermogen die eveneens sterker is bij de werklozen dan bij de werkhervatters. Hetzelfde beeld geldt voor de relatie tussen werkzoekintentie en het belang van het hebben van een betaalde baan (**Enpo4**) resp. het hebben van een inkomensverbetering (**rEnpo3**), en het realiseren van een zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (**JsQ1**). Ook bij deze laatste 3 variabelen is de relatie sterker bij de werklozen dan bij de werkhervatters. Het hebben van een helder beeld van de te verwerven baan (**Jsc1**) blijkt significant gecorreleerd aan de werkzoekintentie. Het lijkt erop dat bij de werkhervatters de scores op **Wzif1** en **JsQ1** sterker samenhangen dan bij de werklozen. (Zie ook tabel 16.4 en figuren 15.3 en 15.3a.)



Figuur 15.3a: Pearson correlaties tussen *Wzif1* en andere onderzochte variabelen. (In de grafieken van links naar rechts: 10= groep werklozen bestand; 11= ww-ers 35-44 jaar; 12= ww-ers 45-54 jaar; 13= ww-ers 55-64 jaar; 20= groep werkhervatters; 21= werkh-ers 35-44 jaar; 12= werkh-ers 45-54 jaar; 13= werkh-ers 55-64 jaar)



Figuur 15.3a: Pearson correlaties tussen Wzif1 en andere onderzochte variabelen. (10= groep werklozen bestand; 11= ww-ers 35-44 jaar; 12= ww-ers 45-54 jaar; 13= ww-ers 55-64 jaar; 20= groep werkhervatters; 21= werkh-ers 35-44 jaar; 12= werkh-ers 45-54 jaar; 13= werkh-ers 55-64 jaar)

Conclusie m.b.t. resultaten op groepsniveau

Nagenoeg alle onderzochte variabelen laten verschillen zien tussen de groepen werklozen en werkhervatters. Voor bepaalde variabelen scoren de werklozen significant hoger (**JsbA**, **JsbBr**; **Jsse1**, **Jsse2**; **Att1**; **Sost2**; **Bwz1**, **Bwz3**; **Bkwa1**, **Bkwa2**, **Bkwa3**) dan de werkhervatters. Geen significante verschillen konden worden aangetoond voor de variabelen **Bzw2**, **Wanb** en **Enpo1**. Scores gerelateerd aan leeftijdsclassen interacteren in een groot aantal variabelen met de groepsindeling hetgeen in het algemeen te maken heeft met substantiele verschillen tussen de 55-plussers en de overige leeftijdsclassen waarbij de werkloze 55-plussers in het algemeen de minst gunstige score vertonen.

De relaties zoals beschreven door het TPB-model worden teruggevonden voor het werkzoekgedrag dat wordt beschreven door **JsbB1** en **JsbB2**. De samenhangen zijn in het algemeen sterker in de groep werklozen dan in de groep werkhervatters. Geconcludeerd mag worden mede op basis van de pretenties van het TPB-model dat werkzoekintentie een belangrijke determinant is van werkzoekgedrag. Dit geldt zeker voor de werklozen. De werkzoekintentie wordt buiten de TPB-modelvariabelen bovendien bepaald door de financiële situatie van de respondenten en door hun gezondheidstoestand. Deze relaties zijn ook weer sterker in de groep werklozen dan de groep werkhervatters.

De bovenbeschreven relaties laten echter voor bepaalde leeftijdsclassen afwijkingen zien die in een aantal gevallen mogelijk een systematiek lijken te bevatten.

Tabel 16.1 Overzicht van alle Pearson correlaties tussen JssB1(benaderen potentiële werkgevers) en de overige onderzoeksvariabelen voorzover $r \geq 0.20$ bij één van de groepen. (Zie voor de betekenis van de variabelen-labels in tabel A15.1.)

Corr JssB1 met	Jsse1	Jsse2	Jsse3	Att1	Att2	Subj	Wzi1	Wzi2	Sost1	Sost2	Bzwf1	Bkw1	Bkw19	Jsq1	Jsc1	Enpo3	Enpo4	Wv01
WW	0,17	0,32	0,14	0,21	0,28	0,25	0,40	0,33	0,38	0,07	-0,09	-0,16	0,13	0,20	0,10	0,14	0,31	0,22
35-44j	0,30	0,40	0,27	0,26	0,26	0,06	0,39	0,22	0,31	0,08	-0,20	-0,21	0,16	0,17	0,22	0,17	0,24	0,27
45-54j	0,19	0,30	0,14	0,15	0,15	0,20	0,33	0,31	0,31	0,04	-0,11	-0,20	0,17	0,17	0,13	0,06	0,23	0,21
55-64j	0,11	0,32	0,10	0,17	0,25	0,30	0,37	0,30	0,40	0,06	-0,03	-0,11	0,08	0,19	0,03	0,13	0,30	0,11
Werkh	0,17	0,36	0,16	0,06	0,08	0,17	0,31	0,27	0,21	0,06	0,04	0,01	0,18	0,12	0,07	0,09	0,20	-0,03
35-44j	0,30	0,35	0,17	0,05	0,12	0,22	0,35	0,27	0,22	0,08	0,11	0,04	0,23	0,15	0,20	0,12	0,22	0,10
45-54j	0,23	0,39	0,25	0,06	0,04	0,17	0,32	0,29	0,22	0,07	-0,01	-0,02	0,21	0,08	0,10	0,11	0,17	-0,05
55-64j	0,04	0,35	0,06	0,08	0,06	0,13	0,27	0,26	0,18	0,04	0,05	0,01	0,12	0,14	-0,04	0,05	0,22	-0,10
Totaal	0,15	0,32	0,16	0,11	0,23	0,23	0,39	0,32	0,33	0,05	-0,07	-0,15	0,17	0,18	0,09	0,14	0,30	0,17

Tabel 16.2 Overzicht van alle Pearson correlaties tussen JssB2 (vinden van vacatures en bedrijfsinformatie) en de overige onderzoeksvariabelen voorzover $r \geq 0.20$ bij één van de groepen. (Zie voor de betekenis van de variabelen-labels in tabel A15.1.)

Corr JssB2 met	Jsse1	Jsse2	Jsse3	Att1	Att2	Subj	Wzi1	Wzi2	Sost1	Sost2	Bzwf1	Bkw1	Bkw19	Jsq1	Jsc1	Enpo3	Enpo4	Wv01
WW	0,38	0,20	0,28	0,23	0,32	0,30	0,48	0,39	0,34	0,16	-0,17	-0,17	0,13	0,45	0,24	0,18	0,29	0,27
35-44j	0,46	0,30	0,30	0,32	0,36	0,31	0,42	0,30	0,30	0,21	-0,34	-0,32	0,11	0,41	0,33	0,17	0,25	0,43
45-54j	0,37	0,14	0,25	0,11	0,22	0,19	0,41	0,32	0,28	0,10	-0,17	-0,12	0,11	0,48	0,24	0,12	0,22	0,20
55-64j	0,36	0,20	0,31	0,24	0,32	0,33	0,52	0,45	0,37	0,17	-0,08	-0,12	0,16	0,43	0,20	0,19	0,30	0,19
Werkh	0,34	0,06	0,25	0,02	0,23	0,16	0,29	0,37	0,24	0,21	0,02	0,03	0,02	0,43	0,14	0,07	0,19	0,08
35-44j	0,30	0,01	0,15	-0,06	0,28	0,13	0,20	0,28	0,14	0,24	0,04	0,06	0,07	0,39	0,19	0,05	0,22	0,02
45-54j	0,38	0,14	0,30	-0,05	0,05	0,20	0,33	0,35	0,30	0,19	-0,01	-0,03	0,03	0,39	0,20	0,11	0,15	0,09
55-64j	0,29	0,03	0,25	0,11	0,26	0,13	0,28	0,42	0,20	0,17	0,03	0,03	0,03	0,46	0,09	0,04	0,20	0,07
Totaal	0,35	0,14	0,27	0,12	0,30	0,25	0,41	0,38	0,31	0,17	-0,12	-0,13	0,10	0,45	0,21	0,15	0,27	0,21

Tabel 16.3 Overzicht van alle Pearson correlaties tussen JssBA (uitvoeren van sollicitatievoorbereidingen) en de overige onderzoeksvariabelen voorzover $r \geq 0.20$ bij één van de groepen. (Zie voor de betekenis van de variabelen-labels in tabel A15.1.)

Corr JssBA met	Jsse			Matt		Subj	Sost		Wzi		Bzw		Bkwa			Jsq	Jsc	Enpo		Wv
	1	2	3	1	2		1	2	1	2	1	3	1	3	19	1	1	3	4	1
WW	0,11	0,05	0,00	0,08	0,18	0,12	0,19	-0,01	0,17	0,19	-0,02	0,03	-0,06	0,03	0,06	0,20	0,03	0,08	0,16	0,11
35-44j	0,13	0,11	0,02	0,00	0,05	-0,01	-0,01	0,01	-0,06	0,04	-0,04	-0,08	-0,08	-0,04	0,09	0,17	-0,01	-0,03	0,05	0,01
45-54j	0,13	0,04	0,02	0,05	0,07	0,02	0,20	-0,02	0,15	0,11	-0,05	0,05	-0,06	0,01	0,05	0,17	0,10	0,04	0,05	0,11
55-64j	0,10	0,02	0,02	0,11	0,20	0,22	0,22	-0,02	0,24	0,29	0,01	0,05	-0,04	0,05	0,04	0,20	-0,01	0,12	0,24	0,11
Werkh	0,02	-0,04	-0,08	0,01	0,06	0,09	0,10	0,04	0,05	0,10	0,20	0,08	0,11	0,25	0,05	0,07	-0,06	0,01	0,08	-0,10
35-44j	-0,09	-0,15	-0,09	-0,03	0,09	0,09	0,13	0,10	0,12	0,26	0,24	0,25	0,16	0,30	0,15	0,05	0,08	0,09	0,23	-0,28
45-54j	0,03	0,03	-0,11	-0,03	-0,02	0,13	0,11	-0,05	0,06	0,09	0,16	0,01	0,04	0,30	0,03	0,07	-0,17	-0,01	0,06	-0,11
55-64j	0,07	-0,05	-0,04	0,07	0,08	0,05	0,06	0,08	-0,02	-0,01	0,20	0,03	0,14	0,18	-0,01	0,06	-0,03	-0,01	0,01	0,01
Totaal	0,12	0,05	-0,06	0,12	0,08	0,06	0,09	0,03	0,01	0,10	0,10	0,07	0,08	0,14	-0,02	0,12	-0,02	-0,01	0,02	-0,05

Tabel 16.4 Overzicht van alle Pearson correlaties tussen Wzif1 (werkzoekintentie) en de overige onderzoeksvariabelen voorzover $r \geq 0.20$ bij één van de groepen. (Zie voor de betekenis van de variabelen-labels in tabel A15.1.)

Corr Wzif1 met	Jsse1	Jsse2	Jsse3	Att1	Att2	Subj2	Sost1	Sost2	Bzw1	Bkwa1	Bkwa19	Jsq1	Jsc1	Enpo3	Enpo4	Wv01
WW	0,32	0,29	0,28	0,37	0,52	0,41	0,44	0,17	-0,20	-0,24	0,18	0,33	0,29	0,27	0,47	0,34
35-44j	0,30	0,31	0,33	0,43	0,41	0,27	0,33	0,25	-0,28	-0,29	0,18	0,29	0,43	0,32	0,43	0,35
45-54j	0,38	0,29	0,31	0,29	0,41	0,30	0,33	0,17	-0,21	-0,25	0,17	0,32	0,27	0,14	0,32	0,29
55-64j	0,32	0,29	0,28	0,34	0,52	0,47	0,50	0,11	-0,19	-0,22	0,20	0,32	0,28	0,29	0,49	0,31
Werkh	0,38	0,34	0,34	0,23	0,36	0,28	0,20	0,17	-0,08	-0,12	0,14	0,23	0,36	0,09	0,26	0,17
35-44j	0,41	0,34	0,30	0,32	0,38	0,31	0,24	0,17	-0,03	-0,10	0,15	0,20	0,39	0,05	0,30	0,14
45-54j	0,44	0,37	0,38	0,16	0,34	0,24	0,16	0,12	-0,13	-0,19	0,16	0,21	0,34	0,09	0,13	0,25
55-64j	0,31	0,33	0,33	0,25	0,35	0,29	0,21	0,20	-0,07	-0,08	0,16	0,24	0,37	0,10	0,34	0,11
Totaal	0,26	0,24	0,31	0,20	0,50	0,37	0,39	0,12	-0,22	-0,30	0,23	0,31	0,30	0,27	0,48	0,36

Bespreking resultaten op leeftijdsklasse-niveau

Als per leeftijdsklasse de relaties tussen **JsbB1 (benaderen potentiële werkgevers)** en **JsbB2 (vinden vacatures en bedrijfsinformatie)** enerzijds en de verschillende factoren van werkzoekintentie en self-efficacy anderzijds worden beschreven geeft dit het volgende beeld.

- Werklozen-leeftijdsklasse 35-44 jaar.

Personen die hoog scoren op **JsbB1** (benaderen potentiële werkgevers), scoren ook hoog op **Jssef1** (self-efficacy m.b.t. sollicitatiepreparatie $r=0.30$), **Jssef2** (self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen, $r=0.40$), **Jssef3** (self-efficacy m.b.t. indruk maken op werkgever, $r=0.27$) en **Wzif1** (werkzoekintentie, $r=0.39$).

Personen die hoog scoren op **JsbB2** (vinden vacatures en bedrijfsinformatie), ook hoog scoren op **Jssef1** (self-efficacy m.b.t. sollicitatiepreparatie $r=$), **Jssef2** (self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen, $r=0.40$) en **Jssef3** (self-efficacy m.b.t. indruk maken op werkgever, $r=0.40$) en **Wzif1** (werkzoekintentie, $r=0.39$) en **Wzif2** (intentie omtrent het aantal uren banen zoeken in komende maand, $r=$).

- Werklozen-leeftijdsklasse 45-54 jaar. Uit stepdown regressieanalyse komen in volgorde van correlatiesterkte met de score op **benaderen potentiële werkgevers** de volgende verbanden naar voren: **werkzoekintentie** ($Wzif1$ $r=0.33$), **informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken** ($Sostf1$ $r=0.31$) en **self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen** ($Jssef2$ $r=0.30$).

- Werklozen-leeftijdsklasse 55-64 jaar. Uit stepdown regressieanalyse komen in volgorde van correlatiesterkte met de score op **benaderen potentiële werkgevers** de volgende verbanden naar voren: **informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken** ($Sostf1$ $r=0.40$), **self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen** ($Jssef2$ $r=0.32$) en **het belangrijk vinden binnen 2 maanden betaald werk te hebben** ($Enpo4$ $r=0.30$).

Als per leeftijdsklasse de relaties tussen **JsbB1** en andere variabelen worden nagegaan geeft dit het volgende beeld.

- Werklozen-leeftijdsklasse 35-44 jaar. Blijkens stepdown regressie-analyse scoren personen die hoog scoren op **benaderen potentiële werkgevers**, ook hoog op **self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen** ($Jssef2$ $r=0.40$), **werkzoekintentie** ($Wzif1$ $r=0.39$) en **informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken** ($Sostf1$ $r=0.31$).

- Werklozen-leeftijdsklasse 45-54 jaar. Uit stepdown regressieanalyse komen in volgorde van correlatiesterkte met de score op **benaderen potentiële werkgevers** de volgende verbanden naar voren: **werkzoekintentie** ($Wzif1$ $r=0.33$), **informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken** ($Sostf1$ $r=0.31$) en **self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen** ($Jssef2$ $r=0.30$).

- Werklozen-leeftijdsklasse 55-64 jaar. Uit stepdown regressieanalyse komen in volgorde van correlatiesterkte met de score op **benaderen potentiële werkgevers** de volgende verbanden naar voren: **informatieve en instrumentele steun bij werkzoeken** ($Sostf1$ $r=0.40$), **self-efficacy m.b.t. bedrijf benaderen** ($Jssef2$ $r=0.32$) en **het belangrijk vinden binnen 2 maanden betaald werk te hebben** ($Enpo4$ $r=0.30$).

Een significante en ook de sterkste correlatie is gevonden tussen beide aspecten van werkzoekgedrag en werkzoekintentie zoals dit ook beschreven is in het TPB-model (gemiddelde $r=0.38$). Deze correlatie is sterker in de groep werklozen (gemiddelde $r=0.40$) (met name in de groep werkloze 55-plussers) dan in de groep werkhervatters (gemiddelde $r=0.31$). Dit impliceert dat werkzoekgedrag en werkzoekintentie in sterke mate met elkaar samenhangen. Op grond van de modelbeschrijving mag worden verondersteld dat mensen met een sterke werkzoekintentie ook het meeste werkzoekgedrag vertonen. Deze relatie geldt met name voor de 55-plussers onder de werklozen.

Naast de relatie tussen werkzoekgedrag en werkzoekintentie blijkt ook de relatie tussen werkzoekgedrag en Job search self-efficacy opvallend (gemiddelde $r=0.23$). De sterkste correlatie bestaat tussen deze twee variabelen bij de jongste groep werklozen ($r=0.34$); de zwakste correlatie bestaat bij de 55-plussers onder de werkhervatters ($r=0.17$). Dus met name mensen met veel zelfvertrouwen zullen veel werkzoekgedrag vertonen, hetgeen vooral voor de jongste werklozen geldt en het minst voor de 55-plussers.

Een sterke correlatie is gevonden tussen werkzoekgedrag en financiële noodzaak om werk te hebben (gemiddelde $r=0.28$). Deze correlatie is substantieel sterker bij de werklozen (gemiddelde $r=0.30$) dan bij de werkhervatters (gemiddelde $r=0.20$). Onder de werklozen blijken de 55-plussers de sterkste correlatie te vertonen op dit punt.

Er is een significante maar zwakkere correlatie tussen werkzoekgedrag en werkvermogen (gemiddeld $r=0.19$). Met name onder de werklozen (gemiddelde $r=0.24$) en binnen deze groep de jongste leeftijdsklasse (gemiddelde $r=0.35$) blijken de sterkste correlatie te hebben. Deze correlaties zijn bij de werkhervatters gemiddeld $r=0.05$.

Bijlage Vragenlijsten B

- B01: Motivatie voor werk	B-02
- B02: Voor-/nadelen van niet-werken	B-05
- B03: Self-esteem	B-10
- B04: Optimisme-schaal	B-13
- B05: VOEG	B-15
- B06: Attributielijst	B-18
- B07: Acceptatiebereidheid	B-23
- B08: Wensen ten aanzien van baan	B-28
- B09: Lichamelijke beperkingen	B-33
- B10: Werkvermogen	B-39
- B11: Tijdsbestedingslijst	B-41

B1. Motivatie voor Werk.

Factoranalyse

Er worden 2 factoren gevonden waarbij item 3 op beide factoren laadt, en item 7 positief op factor 1 en negatief op factor 2. (Zie tabel B1a.)

Groepsverschillen

Alleen op items 1 en 5 worden geen significante verschillen gevonden. De werkhervatters scoren op alle items hoger behalve op item 7 waarop ze significant lager scoren dan de werklozen. (Zie tabel B1b.)

Itemselectie en factorstructuur

Items 1 en 5 worden uitgesloten omdat ze niet discrimineren tussen groepen. Item 7 heeft meer betrekking op het feit of mensen om geld gemotiveerd zijn voor een baan (aard van de motivatie).

Heranalyse zonder items 1, 5 en 7 levert 1 factor (50% verklaarde variantie; $\alpha = 0,81$) op waarbij items 3 en 4 het laagst laden. Heranalyse zonder items 1, 3, 4, 5 en 7 levert een beter resultaat op qua verklaarde variantie (59%) en coherentie ($\alpha = 0,83$) voor één factor (items 2, 6, 8, 9, 10; Cronbachs $\alpha = 0,83$): arbeidsmotivatie. (Tabel B1d.)

Tabel B1a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn $<0,20$. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend.

	Motivatie voor werk	Gemiddelde (stdev) (0-4)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3	. α if item deleted
1	Zelfs al won ik heel veel geld in een loterij, dan nog zou ik willen werken	2,45 (1,30)	0,65	0,21		0,77
2	Werken is zeer belangrijk voor mij.	2,96 (0,99)	0,66	0,47		0,75
3	Ik heb er een hekel aan om van een uitkering te leven.	3,11 (1,16)	0,26	0,44		0,79
4	Ik verveel me snel als ik geen werk heb.	1,91 (1,42)	0,23	0,68		0,78
5	De meest belangrijke dingen die mij kunnen gebeuren, hebben betrekking op werk.	1,65 (1,14)	0,24	0,60		0,78
6	Ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris dan nog zou ik liever willen werken.	2,88 (1,18)	0,64	0,32		0,76
7	Een onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) is net zo belangrijk voor mij als betaald werk.	1,62 (1,22)	0,47	-0,56		0,82
8	Werk betekent voor mij meer dan alleen maar geld verdienen.	2,95 (1,06)	0,76			0,77
9	Werk geeft inhoud aan het leven.	2,96 (0,98)	0,68	0,34		0,76
10	Ik ben zeer gemotiveerd om te werken	3,27 (0,88)	0,69	0,36		0,76
	Totaal N= 3557	2,58 (1,13)	40%	12%		0,81

Tabel B1b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Arbeidsmotivatie	Zittend bestand								Werkhervatters								
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	4	Total	Mean	sdev	0	1	2	3	4	Total	mean	Sdev	P<
mvw01	Zelfs al won ik heel veel geld in een loterij, dan nog zou ik willen werken	161	107	388	377	408	1441	2,5	1,3	140	104	291	296	303	1134	2,5	1,3	0,45
mvw02	Werken is zeer belangrijk voor mij.	55	73	332	470	513	1443	2,9	1,1	23	43	219	393	458	1136	3,1	1,0	0,00
mvw03	Ik heb er een hekel aan om van een uitkering te leven.	84	98	273	381	600	1436	2,9	1,2	57	73	127	223	654	1134	3,2	1,2	0,00
mvw04	Ik verveel me snel als ik geen werk heb.	368	277	338	211	247	1441	1,8	1,4	234	188	235	201	273	1131	2,1	1,5	0,00
mvw05	De meest belangrijke dingen die mij kunnen gebeuren, hebben betrekking op werk.	247	331	511	206	130	1425	1,7	1,2	193	301	399	129	108	1130	1,7	1,2	0,21
mvw06	Ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris dan nog zou ik liever willen werken.	104	98	297	436	506	1441	2,8	1,2	63	59	183	342	484	1132	3,0	1,1	0,00
mvw07	Een onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) is net zo belangrijk voor mij als betaald werk.	304	343	410	218	166	1441	1,7	1,3	307	296	321	117	85	1126	1,4	1,2	0,00
mvw08	Werk betekent voor mij meer dan alleen maar geld verdienen.	65	81	263	539	491	1439	2,9	1,1	54	53	157	420	449	1132	3,0	1,1	0,00
mvw09	Werk geeft inhoud aan het leven.	69	70	278	540	486	1443	2,9	1,1	24	37	208	453	409	1132	3,0	0,9	0,00
mvw10	Ik ben zeer gemotiveerd om te werken	35	54	223	482	645	1439	3,1	1,0	16	9	78	375	656	1133	3,5	0,8	0,00

Tabel B1c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Arbeidsmotivatie	Zittend bestand					Werkhervatters				
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
mvw01	Zelfs al won ik heel veel geld in een loterij, dan nog zou ik willen werken	11,2	7,4	27,0	26,1	28,3	12,4	9,2	25,6	26,1	26,7
mvw02	Werken is zeer belangrijk voor mij.	3,8	5,1	23,0	32,6	35,5	2,0	3,8	19,3	34,6	40,3
mvw03	Ik heb er een hekel aan om van een uitkering te leven.	5,8	6,9	19,0	26,6	41,7	5,1	6,4	11,2	19,7	57,6
mvw04	Ik verveel me snel als ik geen werk heb.	25,5	19,2	23,5	14,7	17,1	20,7	16,6	20,8	17,8	24,1
mvw05	De meest belangrijke dingen die mij kunnen gebeuren, hebben betrekking op werk.	17,4	23,2	35,9	14,4	9,1	17,1	26,6	35,3	11,4	9,6
mvw06	Ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris dan nog zou ik liever willen werken.	7,2	6,8	20,6	30,3	35,1	5,6	5,2	16,2	30,3	42,8
mvw07	Een onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) is net zo belangrijk voor mij als betaald werk.	21,1	23,8	28,5	15,1	11,5	27,3	26,3	28,5	10,4	7,6
mvw08	Werk betekent voor mij meer dan alleen maar geld verdienen.	4,5	5,7	18,3	37,5	34,1	4,8	4,7	13,8	37,1	39,6
mvw09	Werk geeft inhoud aan het leven.	4,8	4,8	19,3	37,4	33,7	2,1	3,2	18,4	40,1	36,2
mvw10	Ik ben zeer gemotiveerd om te werken	2,4	3,8	15,5	33,5	44,8	1,4	0,8	6,9	33,1	57,9

Tabel B1d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems

	Motivatie voor werk	Gemiddelde (stdev) (0-4)	Factor1 PCA	. α if item deleted
1	Zelfs al won ik heel veel geld in een loterij, dan nog zou ik willen werken	2,45 (1,30)		
2	Werken is zeer belangrijk voor mij.	2,96 (0,99)	0,80	0,77
3	Ik heb er een hekel aan om van een uitkering te leven.	3,11 (1,16)		
4	Ik verveel me snel als ik geen werk heb.	1,91 (1,42)		
5	De meest belangrijke dingen die mij kunnen gebeuren, hebben betrekking op werk.	1,65 (1,14)		
6	Ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris dan nog zou ik liever willen werken.	2,88 (1,18)	0,72	0,80
7	Een onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) is net zo belangrijk voor mij als betaald werk.	1,62 (1,22)		
8	Werk betekent voor mij meer dan alleen maar geld verdienen.	2,95 (1,06)	0,70	0,80
9	Werk geeft inhoud aan het leven.	2,96 (0,98)	0,79	0,77
10	Ik ben zeer gemotiveerd om te werken	3,27 (0,88)	0,82	0,77
	Totaal N= 3557	2,58 (1,13)	59%	0,83

B2. Voor-/nadelen van niet-werken.

Factoranalyse

Nadelen. Er worden 3 factoren gevonden waarbij items 7, 9, 14, 16, 17, 19 en 21 op factor 1 (gezondheidstoestand) laden; items 2, 3, 5 en 6 op factor 2 (uitgeschakeld zijn uit de maatschappij), en items 1 en 12 op factor 3 (financiële onduidelijkheid). (Zie tabel B2a.)

Voordelen. De items 4, 8, 11, 15 vormen de eerste factor; de items 18 en 20 vormen factor 2.

Groepsverschillen

Op alle items van de *voordelen van niet-werken*, m.u.v. items 8 en 20, konden geen verschillen in gemiddelden worden aangetoond tussen beide groepen.

V.w.b. *nadelen van niet-werken* bleken de werkhervatters op alle overige items hoger te scoren, d.w.z. meer nadelen te ondervinden van niet werken. De verschillen waren v.w.b. deze laatste groep items significant m.u.v. items 1, 16 en 19. Item 22 geeft een overall beeld en blijkt de groepsverschillen die eerder zijn gevonden, te bevestigen (Voor werkhervatters was niet-werken overall meer nadelig.) (Zie tabel B2b.)

Itemselectie en factorstructuur

De 2 items van de voordelen van niet-werken worden uitgesloten van verdere analyse en daarmee het hele cluster *voordelen van niet-werken*. De items 10 en 13 worden uitgesloten omdat ze even sterk laden op de verschillende factoren; item 16 wordt weggelaten omdat het niet differentieert tussen beide groepen. Item 1 is na vooranalyse gehandhaafd omdat het een financiële factor kan vormen.

Heranalyse zonder items 10, 13 en 16 levert weer 3 factoren op (68% verklaarde variantie; $\alpha = 0,91$). Voor de definitieve factorstructuur wordt uitgegaan van 3 factoren. Factor 1 (items 7, 9, 14, 17, 19, 21; Cronbachs $\alpha = 0,87$): de gezondheids- en malaise-problemen. Factor 2 (items 2, 3, 5, 6; Cronbachs $\alpha = 0,89$): psychosociale malaise-problemen. Factor 3 (items 1, 12; Cronbachs $\alpha = 0,57$): (financiële) onzekerheid. (Tabel B2d.)

Tabel B2a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorloadingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorloadingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Voor-/nadelen van niet-werken	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	. α if item deleted
	Nadelen					
1	De financiële achteruitgang.	2,40 (0,77)			0,91	0,93
2	Je doelloos voelen.	1,77 (1,06)	0,28	0,81		0,92
3	Je nutteloos voelen.	1,65 (1,10)	0,27	0,83		0,92
5	Gevoel van uitschakeling uit de maatschappij (er niet meer bij horen)	1,69 (1,07)	0,25	0,81		0,92
6	Het sociale isolement (je raakt allerlei contacten kwijt).	1,67 (1,04)	0,33	0,72		0,92
7	Geestelijke spanningen hebben.	1,39 (1,02)	0,65	0,37		0,92
9	Je lichamelijke minder goed voelen.	1,26 (1,03)	0,64	0,40		0,92
10	Je minder waard voelen	1,31 (1,09)	0,52	0,65		0,92
12	Onzekerheid over de toekomst.	2,02 (1,01)	0,37	0,31	0,63	0,92
13	Geen geregeld, normaal leven.	1,48 (1,08)	0,55	0,43	0,25	0,92
14	Spanningen (in gezinssituatie, relatie, familie, vrienden etc.).	1,20 (1,05)	0,73	0,25	0,24	0,92
16	Je niet vrij voelen.	1,25 (1,02)	0,55	0,27		0,93
17	Futloosheid, nergens meer toe komen.	1,18 (1,01)	0,68	0,36		0,92
19	Slapeloosheid.	0,89 (0,97)	0,77			0,92
21	Weinig kunnen hebben van je meest nabije leefgenoten (partner, vrienden, huisgenoten etc.)(Op elkaars lip zitten.)	0,97 (0,98)	0,74	0,23		0,92
	Totaal N= 3380	1,48 (1,02)	50%	8%	7%	0,93
	Voordelen					
4	Meer vrijheid, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in heb	1,51 (0,97)	0,75			0,56
8	Meer tijd hebben voor hobbies en/of klusjes	1,82 (0,90)	0,79	-0,22		0,55
11	Meer tijd voor gezin, kinderen, familie, partner, vrienden etc.	1,92 (0,89)	0,75	-0,20		0,56
15	Relaxen, uitrusten, uitslapen.	1,22 (0,93)	0,65			0,58
18	Geld krijgen zonder dat je er voor werkt.	1,13 (1,00)		0,77		0,69
20	Meer gelegenheid om iets bij te verdienen.	0,67 (0,87)	0,35	0,65		0,64
	Totaal N= 3473	1,38 (0,93)	39%	19%		0,64
	Eindoordeel	Gemiddelde (std)(0-2)				
22	Als u nu de voor- en nadelen van niet-werken tegen elkaar afweegt, vindt u dan alles bij elkaar genomen de situatie van niet-werken overwegend voordelig of overwegend nadelig?	1,62 (0,61)				
	Totaal N= 3385					

Tabel B2b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Voor- en nadelen niet-werken	Zittend bestand							Werkhervatters							
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	Total	Mean	sdev	0	1	2	3	Total	mean	sdev	P<
vnnw01	De financiële achteruitgang.	35	153	426	821	1435	2,42	0,78	31	104	348	640	1123	2,42	0,77	0,89
vnnw02	Je doelloos voelen.	330	271	471	367	1439	1,61	1,10	138	172	391	423	1124	1,98	1,01	0,00
vnnw03	Je nutteloos voelen.	374	305	404	352	1435	1,51	1,12	171	227	332	393	1123	1,84	1,07	0,00
vnnw04	Meer vrijheid, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in heb	308	446	466	201	1420	1,39	0,98	230	326	398	165	1119	1,44	0,98	0,55
vnnw05	Gevoel van uitschakeling uit de maatschappij (er niet meer bij horen)	322	300	404	404	1429	1,62	1,12	163	228	343	388	1122	1,85	1,05	0,00
vnnw06	Het sociale isolement (je raakt allerlei contacten kwijt).	288	376	400	366	1431	1,59	1,08	168	253	364	337	1122	1,78	1,04	0,00
vnnw07	Geestelijke spanningen hebben.	367	377	423	257	1423	1,40	1,06	235	296	366	223	1120	1,52	1,03	0,01
vnnw08	Meer tijd hebben voor hobbies en/of klusjes	184	346	633	263	1426	1,68	0,92	100	282	490	255	1127	1,80	0,89	0,01
vnnw09	Je lichamelijke minder goed voelen.	454	378	370	227	1430	1,26	1,07	300	290	349	185	1124	1,37	1,05	0,00
vnnw10	Je minder waard voelen	467	317	370	278	1431	1,32	1,12	298	255	324	245	1122	1,46	1,10	0,00
vnnw11	Meer tijd voor gezin, kinderen, familie, partner, vrienden etc.	129	319	625	352	1425	1,84	0,90	93	262	462	303	1120	1,87	0,91	0,92
vnnw12	Onzekerheid over de toekomst.	158	215	446	612	1431	2,06	1,01	107	139	337	541	1125	2,17	0,98	0,01
vnnw13	Geen geregeld, normaal leven.	412	356	368	292	1428	1,38	1,11	222	257	330	314	1124	1,66	1,09	0,00
vnnw14	Spanningen (in gezinssituatie, relatie, familie, vrienden etc.).	528	351	326	218	1424	1,16	1,09	327	297	301	193	1118	1,32	1,07	0,00
vnnw15	Relaxen, uitrusten, uitslapen.	440	494	375	117	1427	1,12	0,94	317	403	310	92	1121	1,16	0,93	0,43
vnnw16	Je niet vrij voelen.	389	423	386	220	1418	1,31	1,04	300	332	294	194	1121	1,34	1,05	0,31
vnnw17	Futloosheid, nergens meer toe komen.	491	430	328	176	1425	1,13	1,03	330	310	311	173	1124	1,29	1,05	0,00
vnnw18	Geld krijgen zonder dat je er voor werkt.	485	466	330	140	1421	1,09	0,98	396	353	263	111	1123	1,08	0,99	0,89
vnnw19	Slapeloosheid.	648	377	263	148	1436	0,94	1,02	499	324	199	105	1127	0,92	0,99	0,58
vnnw20	Meer gelegenheid om iets bij te verdienen.	964	309	107	46	1426	0,46	0,77	645	307	119	46	1118	0,61	0,84	0,00
vnnw21	Weinig kunnen hebben van je meest nabije leefgenoten (partner, vrienden, huisgenoten etc.)(Op elkaars lip zitten.)	651	398	247	130	1426	0,90	0,99	433	321	247	111	1112	1,03	1,01	0,00
vnnw22	Als u nu de voor- en nadelen van niet-werken tegen elkaar afweegt, vindt u dan alles bij elkaar genomen de situatie van niet-werken overwegend voordelig of overwegend nadelig? (0= voordelig – 2= nadelig)	102	401	812		1315	1,54	0,64	49	171	841		1062	1,75	0,53	0,00

Tabel B2c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Voor- en nadelen niet-werken	Zittend bestand				Werkhervatters			
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3	0	1	2	3
vnnw01	De financiële achteruitgang.	2,4	10,7	29,7	57,2	2,7	9,2	31,0	57,0
vnnw02	Je doelloos voelen.	22,9	18,8	32,7	25,5	12,2	15,3	34,8	37,6
vnnw03	Je nutteloos voelen.	26,1	21,2	28,1	24,6	15,2	20,2	29,6	35,0
vnnw04	Meer vrijheid, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in heb	21,7	31,4	32,8	14,1	20,6	29,1	35,5	14,7
vnnw05	Gevoel van uitschakeling uit de maatschappij (er niet meer bij horen)	22,5	21,0	28,2	28,3	14,6	20,3	30,6	34,5
vnnw06	Het sociale isolement (je raakt allerlei contacten kwijt).	20,1	26,3	28,0	25,6	15,0	22,6	32,4	30,1
vnnw07	Geestelijke spanningen hebben.	25,8	26,5	29,7	18,0	21,0	26,4	32,7	19,9
vnnw08	Meer tijd hebben voor hobbies en/of klusjes	12,9	24,3	44,4	18,5	8,8	25,0	43,4	22,7
vnnw09	Je lichamelijke minder goed voelen.	31,7	26,5	25,9	15,9	26,7	25,8	31,0	16,5
vnnw10	Je minder waard voelen	32,6	22,1	25,9	19,4	26,6	22,7	28,9	21,8
vnnw11	Meer tijd voor gezin, kinderen, familie, partner, vrienden etc.	9,1	22,4	43,9	24,7	8,3	23,4	41,2	27,1
vnnw12	Onzekerheid over de toekomst.	11,0	15,0	31,2	42,8	9,5	12,4	30,0	48,1
vnnw13	Geen geregeld, normaal leven.	28,9	24,9	25,8	20,4	19,8	22,9	29,4	28,0
vnnw14	Spanningen (in gezinssituatie, relatie, familie, vrienden etc.).	37,1	24,6	22,9	15,3	29,3	26,6	26,9	17,3
vnnw15	Relaxen, uitrusten, uitslapen.	30,8	34,7	26,3	8,2	28,2	36,0	27,6	8,2
vnnw16	Je niet vrij voelen.	27,4	29,8	27,2	15,5	26,8	29,7	26,2	17,3
vnnw17	Futloosheid, nergens meer toe komen.	34,5	30,2	23,1	12,3	29,4	27,6	27,7	15,4
vnnw18	Geld krijgen zonder dat je er voor werkt.	34,2	32,8	23,2	9,8	35,2	31,4	23,4	9,9
vnnw19	Slapeloosheid.	45,1	26,2	18,3	10,3	44,3	28,8	17,6	9,3
vnnw20	Meer gelegenheid om iets bij te verdienen.	67,6	21,7	7,5	3,2	57,7	27,5	10,7	4,1
vnnw21	Weinig kunnen hebben van je meest nabije leefgenoten (partner, vrienden, huisgenoten etc.)(Op elkaars lip zitten.)	45,6	27,9	17,3	9,1	39,0	28,9	22,2	10,0
vnnw22	Als u nu de voor- en nadelen van niet-werken tegen elkaar afweegt, vindt u dan alles bij elkaar genomen de situatie van niet-werken overwegend voordelig of overwegend nadelig?	7,7	30,5	61,8		4,7	16,1	79,2	

Tabel B2d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorloadingen zijn <0.20 . Gemarkeerde factorloadingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Voor-/nadelen van niet-werken	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	. α if item deleted
	Nadelen					
1	De financiële achteruitgang.	2,40 (0,77)			0,91	0,91
2	Je doelloos voelen.	1,77 (1,06)	0,28	0,82		0,90
3	Je nutteloos voelen.	1,65 (1,10)	0,27	0,83		0,90
5	Gevoel van uitschakeling uit de maatschappij (er niet meer bij horen)	1,69 (1,07)	0,26	0,81		0,90
6	Het sociale isolement (je raakt allerlei contacten kwijt).	1,67 (1,04)	0,33	0,73		0,90
7	Geestelijke spanningen hebben.	1,39 (1,02)	0,66	0,37		0,90
9	Je lichamelijke minder goed voelen.	1,26 (1,03)	0,66	0,38		0,90
10	Je minder waard voelen	1,31 (1,09)				
12	Onzekerheid over de toekomst.	2,02 (1,01)	0,35	0,30	0,64	0,90
13	Geen geregeld, normaal leven.	1,48 (1,08)				
14	Spanningen (in gezinssituatie, relatie, familie, vrienden etc.).	1,20 (1,05)	0,73	0,26	0,24	0,90
16	Je niet vrij voelen.	1,25 (1,02)				
17	Futloosheid, nergens meer toe komen.	1,18 (1,01)	0,67	0,37		0,90
19	Slapeloosheid.	0,89 (0,97)	0,79			0,90
21	Weinig kunnen hebben van je meest nabije leefgenoten (partner, vrienden, huisgenoten etc.)(Op elkaars lip zitten.)	0,97 (0,98)	0,76	0,23		0,90
	Totaal N= 3380	1,48 (1,02)	50%	9%	9%	0,91
	Voordelen					
4	Meer vrijheid, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in heb	1,51 (0,97)				
8	Meer tijd hebben voor hobbies en/of klusjes	1,82 (0,90)				
11	Meer tijd voor gezin, kinderen, familie, partner, vrienden etc.	1,92 (0,89)				
15	Relaxen, uitrusten, uitslapen.	1,22 (0,93)				
18	Geld krijgen zonder dat je er voor werkt.	1,13 (1,00)				
20	Meer gelegenheid om iets bij te verdienen.	0,67 (0,87)				
	Totaal N= 3473	1,38 (0,93)				
	Eindoordeel	Gemiddelde (std)(0-2)				
22	Als u nu de voor- en nadelen van niet-werken tegen elkaar afweegt, vindt u dan alles bij elkaar genomen de situatie van niet-werken overwegend voordelig of overwegend nadelig?	1,62 (0,61)				
	Totaal N= 3385					

B3. Self-esteem.

Factoranalyse

Er worden 2 factoren gevonden waarbij de spiegelitems 3, 5, 8, 9 en 10 op factor 1 laden en de overige op factor 2. (Zie tabel B3a.)

Groepsverschillen

Op alle items m.u.v. de items 2, 4 en 8 blijken de groepsgemiddelden van elkaar te verschillen. In het algemeen blijkt de self-esteem van de groep werkhervatters hoger te scoren dan die van de werklozen. (Zie tabel B3b.)

Itemselectie en factorstructuur

De items 4 en 8 worden uitgesloten van verdere analyse. Om een evenwichtige verdeling te handhaven tussen het aantal spiegel-items en niet gespiegelde items wordt item 2 gehandhaafd omdat het de hoogste factorlading heeft en de laagste F-waarde.

Heranalyse zonder items 4 en 8 levert dezelfde 2 factoren op (59% verklaarde variantie; $\alpha = 0,80$). Voor de definitieve factorstructuur wordt uitgegaan van 2 factoren. Factor 1 (items 3, 5, 9, 10; Cronbachs $\alpha = 0,76$): gebrek aan zelf-vertrouwen (hoge score= meer zelfvertrouwen). Factor 2 (items 1, 2, 6, 7; Cronbachs $\alpha = 0,77$): zelf-vertrouwen. (Tabel B3d.)

Tabel B3a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn $<0,20$. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Self-esteem (Rosenberg)	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	. α if item deleted
1	Ik vind mezelf evenzeer de moeite waard als anderen.	2,58 (0,68)		0,77	0,80
2	Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit.	2,62 (0,59)		0,79	0,81
3	Alles bijelkaar genomen heb ik het gevoel dat ik een mislukkeling ben	2,57 (0,74)	0,65		0,80
4	Ik vind dat ik net zoveel kan als andere mensen.	2,26 (0,82)		0,64	0,82
5	Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn.	2,48 (0,85)	0,68		0,80
6	Ik ben positief over mezelf.	2,39 (0,74)	0,32	0,68	0,80
7	Alles bijelkaar ben ik tevreden over mezelf.	2,32 (0,71)	0,36	0,62	0,80
8	Ik zou willen dat ik meer respect voor mezelf heb.	2,14 (0,98)	0,64		0,81
9	Soms voel ik me nutteloos.	2,20 (0,96)	0,77		0,80
10	Soms denk ik dat ik helemaal niets waard ben.	2,41 (0,88)	0,81		0,79
	Totaal N= 3546	2,40 (0,79)	39%	15%	0,82

Tabel B3b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Rosenberg Zelfvertrouwen	Zittend bestand								Werkhervatters							
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	Total	mean	sdev		0	1	2	3	Total	mean	sdev	P<
rses01	Ik vind mezelf evenzeer de moeite waard als anderen.	44	87	366	940	1437	2,53	0,74		21	35	321	746	1123	2,60	0,64	0,02
rses02	Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit.	21	52	399	975	1447	2,61	0,63		11	18	323	773	1125	2,65	0,56	0,08
rses03	Alles bijelkaar genomen heb ik het gevoel dat ik een mislukkeling ben	70	136	426	812	1444	2,37	0,84		31	51	214	828	1124	2,64	0,70	0,00
rses04	Ik vind dat ik net zoveel kan als andere mensen.	81	165	504	690	1440	2,25	0,87		43	123	421	532	1120	2,29	0,81	0,55
rses05	Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn.	97	176	342	822	1439	2,31	0,93		50	101	183	788	1122	2,52	0,83	0,00
rses06	Ik ben positief over mezelf.	59	136	533	718	1446	2,32	0,81		22	68	444	588	1122	2,42	0,70	0,00
rses07	Alles bijelkaar ben ik tevreden over mezelf.	50	166	662	560	1439	2,20	0,78		20	65	510	524	1120	2,37	0,68	0,00
rses08	Ik zou willen dat ik meer respect voor mezelf heb.	129	279	394	639	1441	2,07	1,00		89	221	278	529	1117	2,12	0,99	0,07
rses09	Soms voel ik me nutteloos.	163	338	395	543	1438	1,92	1,03		61	155	283	626	1125	2,31	0,90	0,00
rses10	Soms denk ik dat ik helemaal niets waard ben.	113	213	361	759	1446	2,22	0,97		54	113	220	738	1125	2,46	0,86	0,00

Tabel B3c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Rosenberg Zelfvertrouwen	Zittend bestand					Werkhervatters			
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3		0	1	2	3
rses01	Ik vind mezelf evenzeer de moeite waard als anderen.	3,1	6,0	25,5	65,4		1,8	3,1	28,6	66,5
rses02	Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit.	1,5	3,6	27,6	67,3		1,0	1,6	28,7	68,7
rses03	Alles bijelkaar genomen heb ik het gevoel dat ik een mislukkeling ben	4,8	9,4	29,5	56,2		2,8	4,5	19,1	73,6
rses04	Ik vind dat ik net zoveel kan als andere mensen.	5,6	11,5	35,0	47,9		3,8	11,0	37,6	47,5
rses05	Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn.	6,8	12,3	23,8	57,2		4,4	9,0	16,3	70,2
rses06	Ik ben positief over mezelf.	4,1	9,4	36,8	49,7		2,0	6,1	39,5	52,4
rses07	Alles bijelkaar ben ik tevreden over mezelf.	3,5	11,6	46,0	38,9		1,8	5,8	45,5	46,8
rses08	Ik zou willen dat ik meer respect voor mezelf heb.	9,0	19,4	27,3	44,3		7,9	19,8	24,9	47,4
rses09	Soms voel ik me nutteloos.	11,3	23,5	27,4	37,7		5,4	13,7	25,2	55,7
rses10	Soms denk ik dat ik helemaal niets waard ben.	7,8	14,7	25,0	52,5		4,8	10,0	19,5	65,7

Tabel B3d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Self-eesteem (Rosenberg)	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	. α if item deleted
1	Ik vind mezelf evenzeer de moeite waard als anderen.	2,58 (0,68)		0,80	0,79
2	Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit.	2,61 (0,61)		0,80	0,79
3	Alles bijelkaar genomen heb ik het gevoel dat ik een mislukkeling ben	2,58 (0,73)	0,67	0,20	0,78
4	Ik vind dat ik net zoveel kan als andere mensen.	2,26 (0,81)			
5	Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn.	2,48 (0,86)	0,69		0,78
6	Ik ben positief over mezelf.	2,38 (0,75)	0,30	0,71	0,77
7	Alles bijelkaar ben ik tevreden over mezelf.	2,32 (0,72)	0,35	0,65	0,77
8	Ik zou willen dat ik meer respect voor mezelf heb.	2,15 (0,99)			
9	Soms voel ik me nutteloos.	2,22 (0,96)	0,80		0,78
10	Soms denk ik dat ik helemaal niets waard ben.	2,42 (0,88)	0,81		0,76
	Totaal N= 3938	2,40 (0,65)	42%	17%	0,80

B4. Optimisme-schaal.

Factoranalyse

Er worden 2 factoren gevonden waarbij de spiegelitems 2, 4 en 5 op factor 1 laden en de overige op factor 2. (Zie tabel B4a.)

Groepsverschillen

Op alle items blijken de groepsgemiddelden van elkaar te verschillen. In het algemeen blijkt het optimisme van de groep werkhervatters hoger te scoren dan dat van de werklozen. (Zie tabel B4b.)

Itemselectie en factorstructuur

Geen van de items wordt uitgesloten van verdere analyse en er vindt geen heranalyse plaats. De factoren zijn dan ook de volgende. Factor 1 (items 2,4,5; Cronbachs $\alpha = 0.66$): optimisme (negatieve items). Factor 2 (items 1,3,6; Cronbachs $\alpha = 0.53$): optimisme (positieve items).

Tabel B4a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20 . Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems

	Optimisme schaal	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	. α if item deleted
1	In onzekere tijden verwacht ik vaak het beste	1,54 (0,85)		0,76	0,65
2	Als er iets mis kan gaan voor mij, dan gebeurt dat meestal ook	2,07 (0,87)	0,74		0,57
3	Ik ben altijd zeer optimistisch over mijn toekomst	1,94 (0,80)		0,75	0,58
4	Ik verwacht nooit dat dingen lopen zoals ik het graag zou willen	1,72 (0,90)	0,75		0,60
5	Ik reken er eigenlijk nooit op dat mij iets goeds overkomt	2,15 (0,91)	0,78		0,53
6	Over het algemeen verwacht ik dat mij meer goede dan slechte dingen overkomen	1,94 (0,87)	0,28	0,61	0,59
	Totaal N= 3538	1,89 (0,86)	36%	21%	0,63

TabelB4b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Optimisme schaal	Zittend bestand								Werkhervatters							
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	Total	mean	sdev		0	1	2	3	Total	mean	sdev	P<
opt01	In onzekere tijden verwacht ik vaak het beste	182	548	507	187	1425	1,49	0,88		122	406	432	160	1120	1,56	0,87	0,01
opt02	Als er iets mis kan gaan voor mij, dan gebeurt dat meestal ook	138	264	589	442	1433	1,93	0,93		65	159	488	413	1125	2,11	0,85	0,00
opt03	Ik ben altijd zeer optimistisch over mijn toekomst	99	383	627	330	1438	1,83	0,86		45	234	543	296	1118	1,97	0,80	0,00
opt04	Ik verwacht nooit dat dingen lopen zoals ik het graag zou willen	165	494	528	250	1437	1,60	0,90		103	345	440	237	1125	1,72	0,90	0,00
opt05	Ik reken er eigenlijk nooit op dat mij iets goeds overkomt	104	299	487	551	1440	2,03	0,94		77	195	335	519	1125	2,15	0,94	0,00
opt06	Over het algemeen verwacht ik dat mij meer goede dan slechte dingen overkomen	141	312	645	338	1436	1,82	0,90		81	158	562	320	1121	2,00	0,85	0,00

Tabel B4c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Optimisme schaal	Zittend bestand					Werkhervatters			
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3		0	1	2	3
opt01	In onzekere tijden verwacht ik vaak het beste	12,8	38,5	35,6	13,1		10,9	36,3	38,5	14,3
opt02	Als er iets mis kan gaan voor mij, dan gebeurt dat meestal ook	9,6	18,4	41,1	30,9		5,8	14,2	43,4	36,7
opt03	Ik ben altijd zeer optimistisch over mijn toekomst	6,8	26,6	43,6	23,0		4,0	21,0	48,6	26,4
opt04	Ik verwacht nooit dat dingen lopen zoals ik het graag zou willen	11,5	34,4	36,8	17,4		9,2	30,6	39,1	21,1
opt05	Ik reken er eigenlijk nooit op dat mij iets goeds overkomt	7,2	20,8	33,8	38,2		6,9	17,3	29,7	46,1
opt06	Over het algemeen verwacht ik dat mij meer goede dan slechte dingen overkomen	9,8	21,7	44,9	23,6		7,2	14,1	50,2	28,5

B5. VOEG.

Factoranalyse

Er worden 3 factoren gevonden waarbij de items 5, 10, 12 en 13 op factor 1 (algemene vermoeidheid; Cronbachs $\alpha = 0,81$) laden, items 1,3 en 8 op factor 2 (maag-hartklachten; Cronbachs $\alpha = 0,67$) en item 4, 7 en 9 op factor 3 (bewegingsapparaatklachten; Cronbachs $\alpha = 0,63$). Items 2, 6 en 11 laden op 2 of meer factoren tegelijk. (Zie tabel B5a.)

Groepsverschillen

Op alle items blijken de groepsgemiddelden significant van elkaar te verschillen. Hierbij blijken de werkhervatters lager en dus minder klachten te scoren dan de werklozen. (Zie tabel B5b.)

Itemselectie en factorstructuur

Aangezien het hier een algemeen gebruikte vragenlijst betreft met goede psychometrische eigenschappen (52% verklaarde variantie, $\alpha = 0,84$) zullen geen verdere analyses ter verkorting van de lijst worden uitgevoerd.

Tabel B5a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20 . Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	VOEG	Gemiddelde (stdev) (0-1)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	. α if item deleted
1	Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	0,25 (0,43)		0,80		0,82
2	Bent u gauw kortademig?	0,19 (0,39)	0,42	0,35		0,83
3	Hebt u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek?	0,13 (0,34)	0,26	0,53		0,83
4	Hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren?	0,48 (0,5)			0,76	0,83
5	Hebt u vaak een gevoel van moeheid?	0,38 (0,49)	0,77		0,23	0,81
6	Hebt u nogal eens last van hoofdpijn?	0,25 (0,44)		0,24	0,33	0,83
7	Hebt u nogal eens last van rugpijn?	0,41 (0,49)			0,77	0,83
8	Is uw maag nogal eens van streek?	0,17 (0,37)		0,83		0,83
9	Hebt u weleens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen?	0,3 (0,46)	0,23		0,63	0,83
10	Voelt u zich sneller moe dan u normaal acht?	0,27 (0,44)	0,79			0,82
11	Bent u nogal eens duizelig?	0,14 (0,35)	0,36	0,31	0,32	0,83
12	Voelt u zich nogal eens lusteloos?	0,23 (0,42)	0,70	0,23		0,82
13	Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op?	0,24 (0,43)	0,73			0,82
	Totaal N= 3504	0,27 (0,43)	34%	9%	9%	0,84

Tabel B5b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	VOEG	Zittend bestand						Werkhervatters					
	Absolute scorefrequentie	0	1	Total	mean	sdev		0	1	Total	mean	sdev	P<
voeg01	Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	995	443	1437	0,31	0,46		891	234	1126	0,21	0,41	0,00
voeg02	Bent u gauw kortademig?	1088	356	1444	0,25	0,43		943	182	1125	0,16	0,37	0,00
voeg03	Hebt u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek?	1169	271	1440	0,19	0,39		1000	120	1120	0,11	0,31	0,00
voeg04	Hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren?	660	784	1444	0,54	0,50		607	515	1122	0,46	0,50	0,00
voeg05	Hebt u vaak een gevoel van moeheid?	826	612	1438	0,43	0,49		721	396	1117	0,35	0,48	0,00
voeg06	Hebt u nogal eens last van hoofdpijn?	1024	420	1444	0,29	0,45		860	266	1126	0,24	0,42	0,00
voeg07	Hebt u nogal eens last van rugpijn?	748	697	1445	0,48	0,50		703	421	1123	0,37	0,48	0,00
voeg08	Is uw maag nogal eens van streek?	1127	313	1440	0,22	0,41		980	144	1125	0,13	0,33	0,00
voeg09	Hebt u weleens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen?	950	491	1442	0,34	0,47		821	301	1123	0,27	0,44	0,00
voeg10	Voelt u zich sneller moe dan u normaal acht?	938	505	1443	0,35	0,48		841	280	1121	0,25	0,43	0,00
voeg11	Bent u nogal eens duizelig?	1149	296	1445	0,20	0,40		1001	120	1121	0,11	0,31	0,00
voeg12	Voelt u zich nogal eens lusteloos?	956	482	1438	0,33	0,47		919	201	1120	0,18	0,38	0,00
voeg13	Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op?	989	450	1439	0,31	0,46		898	228	1126	0,20	0,40	0,00

Tabel B5c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	VOEG	Zittend bestand		Werkhervatters	
	Relatieve scorefrequentie	0	1	0	1
voeg01	Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	69,2	30,8	79,2	20,8
voeg02	Bent u gauw kortademig?	75,3	24,7	83,8	16,2
voeg03	Hebt u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek?	81,2	18,8	89,3	10,7
voeg04	Hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren?	45,7	54,3	54,1	45,9
voeg05	Hebt u vaak een gevoel van moeheid?	57,4	42,6	64,5	35,5
voeg06	Hebt u nogal eens last van hoofdpijn?	70,9	29,1	76,4	23,6
voeg07	Hebt u nogal eens last van rugpijn?	51,7	48,3	62,6	37,4
voeg08	Is uw maag nogal eens van streek?	78,3	21,7	87,2	12,8
voeg09	Hebt u weleens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen?	65,9	34,1	73,2	26,8
voeg10	Voelt u zich sneller moe dan u normaal acht?	65,0	35,0	75,0	25,0
voeg11	Bent u nogal eens duizelig?	79,5	20,5	89,3	10,7
voeg12	Voelt u zich nogal eens lusteloos?	66,5	33,5	82,0	18,0
voeg13	Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op?	68,8	31,2	79,8	20,2

B6. Attributielijst.

Factoranalyse

Er worden 4 factoren gevonden waarbij de items 6, 9, 12 en 14 op factor 1 laden (interne, variabele attributie), items 1, 4, 7 en 16 op factor 2 (externe variabele attributie), items 2, 3, 13 en 17 op factor 3 (interne stabiele attributie) en items 5 en 11 op factor 4 (externe stabiele attributie). (Zie tabel B6a.)

Groepsverschillen

Op alle items van factor 1 (ww heeft te maken met inzet van persoon zelf) en factor 3 (ww heeft te maken met te weinig te bieden hebben) scoren de werkhervatters hoger; op de factoren 2 en 4 (externe attributie) scoren de werklozen hoger. Geen significante verschillen tussen de groepen konden worden aangetoond voor de items 2, 4, 8, 11 en 17 (Zie tabel B6b.)

Itemselectie en factorstructuur

De items die niet duidelijk laden op een van de 4 factoren (t.w. 8, 10 en 15) worden in eerste instantie buiten heranalyse geplaatst. Vervolgens wordt ernaar gestreefd om de niet discriminerende items te verwijderen zodanig dat tenminste 3 items per factor gehandhaafd kunnen blijven.

Heranalyse

Heranalyse zonder items 8, 10, 12, 15 en 17 levert dezelfde 4 factoren op (60% verklaarde variantie; $\alpha = 0,51$). Worden de factoren behorende bij de interne (factor 1 en 3) en externe attributies (factoren 2 en 4) apart geanalyseerd dan zijn de psychometrische eigenschappen 54% verklaarde variantie en $\alpha = 0,63$ voor interne attributie en 62% verklaarde variantie en $\alpha = 0,69$ voor externe attributie. (Tabel B6d.) De definitieve factorstructuur ziet er als volgt uit. Factor 1 (items 6, 9, 14; Cronbachs $\alpha = 0.71$): interne variabele attributie. Factor 2 (items 1, 4, 7, 16; Cronbachs $\alpha = 0.68$): externe variabele attributie. Factor 3 (items 2, 3, 13; Cronbachs $\alpha = 0.63$): interne stabiele attributie. Factor 4 (items 5, 11; Cronbachs $\alpha = 0.26$): externe stabiele attributie.

Tabel B6a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Attributielijst	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	Factor4 VarRo	. α if item deleted
1	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben.</i>	1,49 (1,04)	-0,21	0,61		0,22	0,65
2	Ik denk dat werklozen sneller aan het werk komen wanneer zij een betere opleiding en ervaring hebben.	2,03 (0,97)			0,73	0,20	0,63
3	Ik denk dat de meeste mensen die hard werken, die zelfverzekerd zijn en die veel te bieden hebben aan het werk komen.	2,10 (0,89)	0,25		0,68		0,62
4	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van op het juiste moment, op de juiste plaats zijn.</i>	2,06 (0,86)		0,59			0,63
5	<i>Ik denk dat er zoveel mensen werkloos zijn omdat er simpelweg geen banen zijn.</i>	1,30 (0,99)	-0,39	0,26		0,53	0,66
6	Ik denk dat werklozen geen baan hebben omdat zij het niet hard genoeg proberen en omdat ze zichzelf niet weten te verkopen.	1,13 (0,94)	0,77				0,62
7	<i>Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders (kruiwagens).</i>	1,61 (0,89)		0,76			0,63
8	Ik denk dat de meeste mensen die geen baan vinden niet genoeg te bieden hebben.	0,95 (0,85)	0,36		0,31	0,45	0,62
9	Ik denk dat de meeste werklozen werk vinden als ze hard en vaak genoeg zoeken.	1,50 (0,97)	0,70				0,63
10	<i>Ik denk dat het aan de overheid ligt dat er zoveel werklozen zijn.</i>	1,49 (0,98)		0,33		0,39	0,65
11	<i>Ik denk dat jonge mensen werkloos zijn omdat oudere mensen alle banen bezetten.</i>	0,70 (0,86)				0,72	0,64
12	Ik denk dat meeste werklozen geen baan krijgen omdat zij zichzelf niet goed kunnen presenteren tijdens sollicitaties.	1,31 (0,85)	0,50		0,24	0,23	0,62
13	Ik denk dat mensen met de juiste opleiding en ervaring wel een baan kunnen vinden.	2,00 (0,85)	0,25		0,69		0,62
14	Ik denk dat werklozen eigenlijk niet willen werken of niet hard genoeg zoeken.	0,79 (0,90)	0,76				0,63
15	Ik denk dat iemand die er goed uitziet en veel zelfvertrouwen heeft wel een baan zal vinden.	1,83 (0,82)	0,42		0,46		0,61
16	<i>Ik denk dat het noodzakelijk is om mensen met veel invloed te kennen (die een goed woordje voor u doen) om een baan te kunnen vinden.</i>	1,51 (0,90)		0,78			0,62
17	Ik denk dat een goede opleiding en de juiste contacten een grote stap in de juiste richting is bij het vinden van een baan.	2,29 (0,70)		0,36	0,59		0,62
	Totaal N= 3438	1,54 (0,90)	20%	9%	15%	7%	0,65

Tabel B6b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn interne attributie-items.)

	Attributieschaal	Zittend bestand								Werkhervatters							P<
		0	1	2	3	Total	mean	sdev		0	1	2	3	Total	mean	sdev	
attr01	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben.</i>	148	360	470	467	1446	1,87	0,98		246	324	315	249	1133	1,50	1,06	0,00
attr02	Ik denk dat werklozen sneller aan het werk komen wanneer zij een betere opleiding en ervaring hebben.	162	245	443	598	1449	2,02	1,02		116	195	376	443	1130	2,01	0,99	0,99
attr03	Ik denk dat de meeste mensen die hard werken, die zelfverzekerd zijn en die veel te bieden hebben aan het werk komen.	147	312	538	445	1442	1,89	0,96		69	149	441	465	1124	2,16	0,88	0,00
attr04	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van op het juiste moment, op de juiste plaats zijn.</i>	86	181	584	587	1438	2,16	0,86		53	180	437	460	1130	2,16	0,85	0,56
attr05	<i>Ik denk dat er zoveel mensen werkloos zijn omdat er simpelweg geen banen zijn.</i>	231	456	446	313	1445	1,58	1,00		310	412	241	163	1126	1,23	1,01	0,00
attr06	Ik denk dat werklozen geen baan hebben omdat zij het niet hard genoeg proberen en omdat ze zichzelf niet weten te verkopen.	652	500	210	81	1443	0,81	0,89		286	378	315	147	1126	1,29	0,99	0,00
attr07	<i>Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders (kruiwagens).</i>	116	347	622	352	1437	1,84	0,89		116	400	404	204	1124	1,62	0,90	0,00
attr08	Ik denk dat de meeste mensen die geen baan vinden niet genoeg te bieden hebben.	594	517	221	109	1442	0,89	0,93		371	508	187	62	1128	0,95	0,84	0,23
attr09	Ik denk dat de meeste werklozen werk vinden als ze hard en vaak genoeg zoeken.	402	483	407	148	1440	1,21	0,96		163	317	405	236	1122	1,64	0,97	0,00
attr10	<i>Ik denk dat het aan de overheid ligt dat er zoveel werklozen zijn.</i>	206	449	437	339	1431	1,64	1,00		201	402	289	230	1122	1,49	1,01	0,00
attr11	<i>Ik denk dat jonge mensen werkloos zijn omdat oudere mensen alle banen bezetten.</i>	739	463	148	90	1440	0,71	0,89		611	344	110	60	1125	0,66	0,86	0,06
attr12	Ik denk dat meeste werklozen geen baan krijgen omdat zij zichzelf niet goed kunnen presenteren tijdens sollicitaties.	355	611	363	113	1442	1,16	0,89		167	426	415	113	1121	1,42	0,86	0,00
attr13	Ik denk dat mensen met de juiste opleiding en ervaring wel een baan kunnen vinden.	144	291	607	395	1437	1,87	0,93		52	230	475	368	1125	2,03	0,85	0,00
attr14	Ik denk dat werklozen eigenlijk niet willen werken of niet hard genoeg zoeken.	939	345	91	57	1432	0,49	0,79		485	380	168	90	1123	0,88	0,94	0,00
attr15	Ik denk dat iemand die er goed uitziet en veel zelfvertrouwen heeft wel een baan zal vinden.	185	369	653	233	1440	1,65	0,90		64	203	594	261	1122	1,94	0,80	0,00
attr16	<i>Ik denk dat het noodzakelijk is om mensen met veel invloed te kennen (die een goed woordje voor u doen) om een baan te kunnen vinden.</i>	153	374	610	307	1445	1,74	0,91		162	380	422	161	1125	1,52	0,91	0,00
attr17	Ik denk dat een goede opleiding en de juiste contacten een grote stap in de juiste richting is bij het vinden van een baan.	47	118	658	622	1445	2,28	0,75		22	85	551	472	1130	2,30	0,69	0,88

Tabel B6c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn interne attributie-items.)

	Attributieschaal	Zittend bestand				Werkhervatters			
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3	0	1	2	3
attr01	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben.</i>	10,3	24,9	32,5	32,3	21,7	28,6	27,8	21,9
attr02	Ik denk dat werklozen sneller aan het werk komen wanneer zij een betere opleiding en ervaring hebben.	11,2	16,9	30,6	41,3	10,2	17,3	33,3	39,2
attr03	Ik denk dat de meeste mensen die hard werken, die zelfverzekerd zijn en die veel te bieden hebben aan het werk komen.	10,2	21,7	37,3	30,9	6,1	13,3	39,2	41,3
attr04	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van op het juiste moment, op de juiste plaats zijn.</i>	6,0	12,6	40,6	40,8	4,7	15,9	38,7	40,7
attr05	<i>Ik denk dat er zoveel mensen werkloos zijn omdat er simpelweg geen banen zijn.</i>	16,0	31,5	30,9	21,6	27,5	36,6	21,4	14,5
attr06	Ik denk dat werklozen geen baan hebben omdat zij het niet hard genoeg proberen en omdat ze zichzelf niet weten te verkopen.	45,2	34,6	14,6	5,6	25,4	33,6	27,9	13,1
attr07	<i>Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders (kruiwagens).</i>	8,0	24,1	43,3	24,5	10,3	35,6	35,9	18,2
attr08	Ik denk dat de meeste mensen die geen baan vinden niet genoeg te bieden hebben.	41,2	35,9	15,4	7,6	32,9	45,1	16,5	5,5
attr09	Ik denk dat de meeste werklozen werk vinden als ze hard en vaak genoeg zoeken.	27,9	33,5	28,2	10,3	14,5	28,3	36,1	21,0
attr10	<i>Ik denk dat het aan de overheid ligt dat er zoveel werklozen zijn.</i>	14,4	31,4	30,5	23,7	17,9	35,8	25,8	20,5
attr11	<i>Ik denk dat jonge mensen werkloos zijn omdat oudere mensen alle banen bezetten.</i>	51,3	32,1	10,3	6,2	54,3	30,6	9,7	5,4
attr12	Ik denk dat meeste werklozen geen baan krijgen omdat zij zichzelf niet goed kunnen presenteren tijdens sollicitaties.	24,6	42,4	25,1	7,8	14,9	38,0	37,0	10,0
attr13	Ik denk dat mensen met de juiste opleiding en ervaring wel een baan kunnen vinden.	10,0	20,2	42,2	27,5	4,6	20,5	42,2	32,7
attr14	Ik denk dat werklozen eigenlijk niet willen werken of niet hard genoeg zoeken.	65,6	24,1	6,3	4,0	43,2	33,8	15,0	8,0
attr15	Ik denk dat iemand die er goed uitziet en veel zelfvertrouwen heeft wel een baan zal vinden.	12,8	25,6	45,3	16,2	5,7	18,1	52,9	23,3
attr16	<i>Ik denk dat het noodzakelijk is om mensen met veel invloed te kennen (die een goed woordje voor u doen) om een baan te kunnen vinden.</i>	10,6	25,9	42,2	21,3	14,4	33,8	37,6	14,3
attr17	Ik denk dat een goede opleiding en de juiste contacten een grote stap in de juiste richting is bij het vinden van een baan.	3,3	8,2	45,5	43,1	2,0	7,5	48,7	41,8

Tabel B6d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn interne attributie-items.

	Attributielijst	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	Factor4 VarRo	. α if item deleted
1	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben.</i>	1,49 (1,04)	-0,21	0,66			0,50
2	Ik denk dat werklozen sneller aan het werk komen wanneer zij een betere opleiding en ervaring hebben.	2,03 (0,97)			0,79		0,48
3	Ik denk dat de meeste mensen die hard werken, die zelfverzekerd zijn en die veel te bieden hebben aan het werk komen.	2,10 (0,89)	0,25		0,74		0,46
4	<i>Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van op het juiste moment, op de juiste plaats zijn.</i>	2,06 (0,86)		0,64			0,47
5	<i>Ik denk dat er zoveel mensen werkloos zijn omdat er simpelweg geen banen zijn.</i>	1,30 (0,99)	-0,41	0,27		0,50	0,53
6	Ik denk dat werklozen geen baan hebben omdat zij het niet hard genoeg proberen en omdat ze zichzelf niet weten te verkopen.	1,13 (0,94)	0,78				0,48
7	<i>Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders (kruiwagens).</i>	1,61 (0,89)		0,77			0,47
8	Ik denk dat de meeste mensen die geen baan vinden niet genoeg te bieden hebben.	0,95 (0,85)					
9	Ik denk dat de meeste werklozen werk vinden als ze hard en vaak genoeg zoeken.	1,50 (0,97)	0,73		0,23		0,49
10	<i>Ik denk dat het aan de overheid ligt dat er zoveel werklozen zijn.</i>	1,49 (0,98)					
11	<i>Ik denk dat jonge mensen werkloos zijn omdat oudere mensen alle banen bezetten.</i>	0,70 (0,86)				0,90	0,50
12	Ik denk dat meeste werklozen geen baan krijgen omdat zij zichzelf niet goed kunnen presenteren tijdens sollicitaties.	1,31 (0,85)					
13	Ik denk dat mensen met de juiste opleiding en ervaring wel een baan kunnen vinden.	2,00 (0,85)	0,24		0,70		0,47
14	Ik denk dat werklozen eigenlijk niet willen werken of niet hard genoeg zoeken.	0,79 (0,90)	0,79				0,50
15	Ik denk dat iemand die er goed uitziet en veel zelfvertrouwen heeft wel een baan zal vinden.	1,83 (0,82)					
16	<i>Ik denk dat het noodzakelijk is om mensen met veel invloed te kennen (die een goed woordje voor u doen) om een baan te kunnen vinden.</i>	1,51 (0,90)		0,76			0,46
17	Ik denk dat een goede opleiding en de juiste contacten een grote stap in de juiste richting is bij het vinden van een baan.	2,29 (0,70)					
	Totaal N= 3438	1,54 (0,90)	23%	17%	11%	9%	0,51

B7. Acceptatiebereidheid.

Factoranalyse

Er worden 6 factoren gevonden waarbij de items 1, 2, 3 en 7 op factor 2 (zwaar werk) laden, de items 4, 5 en 6 op factor 1 (afwijkende werktijden), de items 17, 18 en 19 op factor 4 (mentaal moeilijk werk), de items 9, 11, 13 en 15 op factor 3 (reintegratievoorzieningen met onder vergoeding), de items 8, 10, 12 en 14 op factor 6 (reintegratievoorzieningen zonder vergoedingen) en item 20 op factor 5 (voltijdse baan). (Zie tabel B7a.)

Groepsverschillen

Op alle items m.u.v. de items 1, 10, 12, 13, 15 en 19 blijken de groepsgemiddelden van elkaar te verschillen. In het algemeen blijkt de groep werkhervatters hoger te scoren (dus meer acceptatiebereid te hebben) dan de werklozen. (Zie tabel B7b.)

Itemselectie

De items 10 en 12 behoren tot factor 6. Bij verwijdering blijven nog 2 items binnen die factor over. Item 8 scoort bij beide groepen erg laag. Om die reden worden de items van factor 6 verwijderd. Voorts vervalt item 16 (valt buiten een duidelijke factorindeling). Ook item 20 wordt buiten de factoranalyse gehouden omdat het een aparte factor vormt.

Heranalyse

Heranalyse zonder items 8, 10, 12, 14, 16 en 20 levert 4 factoren op (65% verklaarde variantie; $\alpha = 0,83$). Naast de items van deze 4 factoren zal ook item 20 gehandhaafd blijven. (Tabel B7d.) De definitieve factorstructuur ziet er als volgt uit. Factor 1 (items 4,5,6; Cronbachs $\alpha = 0.92$): variabele/afwijkende werktijden. Factor 2 (items 1, 2, 3 7; Cronbachs $\alpha = 0.78$): fysiek/fysisch minder werk. Factor 3 (items 9, 11, 13, 15; Cronbachs $\alpha = 0.68$): reintegratievoorzieningen en -vergoedingen.. Factor 4 (items 17, 18, 19; Cronbachs $\alpha = 0.66$): aanpassing vereisend werk. Factor 5 (item 20): voltijdse baan.

Tabel B7a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorloadingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorloadingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Acceptatiebereidheid	Gemiddelde (stdev) (0-4)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	Factor4 VarRo	Factor5 VarRo	Factor6 VarRo	. α if item deleted
1	Lopende band werk	1,03 (1,23)		0,72					0,84
2	Stank of lawaai	0,69 (1,02)		0,81					0,84
3	(Lichamelijk) zwaar werk	1,19 (1,25)	0,33	0,67					0,83
4	Ploegendienst (wisselende tijden & werkzaamheden)	1,84 (1,48)	0,83	0,35					0,83
5	Onregelmatige werktijden (steeds andere werktijden)	1,86 (1,42)	0,86	0,21					0,83
6	Afwijkende werktijden (avonddienst, nachtdienst)	1,83 (1,47)	0,87	0,24					0,83
7	Vuil werk	1,40 (1,27)	0,35	0,69					0,83
8	Verhuizen zonder vergoeding	0,72 (1,11)						0,74	0,84
9	Verhuizen met vergoeding	2,19 (1,49)	0,24		0,53	-0,21	0,37	0,27	0,84
10	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) zonder vergoeding	0,67 (1,11)					0,23	0,71	0,84
11	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) met vergoeding	2,16 (1,53)			0,57		0,44	0,28	0,84
12	Deeltijd baan zonder aanvullende uitkering	1,21 (1,34)					-0,51	0,56	0,84
13	Deeltijd baan met aanvullende uitkering	2,66 (1,26)			0,75				0,84
14	Omscholing zonder vergoeding	1,15 (1,29)				0,35	-0,22	0,63	0,84
15	Omscholing met vergoeding	3,01 (1,19)			0,76	0,26			0,84
16	Eenvoudiger werk dan gewend	2,25 (1,19)		0,35	0,39	0,46			0,84
17	Moeilijker werk dan gewend	2,32 (1,20)				0,70	0,20		0,84
18	Tijdelijk contract (minder dan 6 maand)	1,85 (1,38)				0,66		0,21	0,84
19	Buiten het eigen vak/beroep	2,47 (1,21)				0,77			0,84
20	Voltijdbaan (35-40 uur per week)	2,83 (1,51)					0,76		0,84
	Totaal N= 3376	1,77 (1,3)	26%	12%	6%	8%	6%	7%	0,84

Tabel B7b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Acceptatiebereidheid	Zittend bestand									Werkhervatters								
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	4	Total	mean	sdev		0	1	2	3	4	Total	mean	sdev	P<
acc01	Lopende band werk	832	198	207	164	46	1447	0,89	1,20		596	186	180	112	44	1119	0,95	1,20	0,26
acc02	Stank of lawaai	981	229	164	53	17	1444	0,54	0,92		661	220	127	89	18	1115	0,73	1,05	0,00
acc03	(Lichamelijk) zwaar werk	814	254	190	144	35	1437	0,84	1,14		432	248	194	194	54	1121	1,28	1,27	0,00
acc04	Ploegendienst (wisselende tijden & werkzaamheden)	549	236	200	270	183	1439	1,51	1,47		311	179	180	254	190	1115	1,85	1,47	0,00
acc05	Onregelmatige werktijden (steeds andere werktijden)	453	276	223	314	176	1443	1,64	1,42		292	182	190	270	185	1120	1,89	1,45	0,00
acc06	Afwijkende werktijden (avonddienst, nachtdienst)	536	228	225	276	176	1441	1,53	1,45		318	189	156	258	194	1115	1,84	1,49	0,00
acc07	Vuil werk	598	351	265	158	69	1441	1,13	1,20		341	280	219	188	88	1117	1,47	1,29	0,00
acc08	Verhuizen zonder vergoeding	1016	129	181	75	36	1436	0,60	1,05		689	157	160	81	29	1116	0,75	1,11	0,00
acc09	Verhuizen met vergoeding	461	206	186	287	298	1438	1,83	1,56		230	152	177	251	310	1121	2,23	1,50	0,00
acc10	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) zonder vergoeding	979	183	156	84	41	1444	0,63	1,07		750	122	135	74	44	1124	0,70	1,14	0,09
acc11	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) met vergoeding	384	275	150	292	338	1438	1,95	1,55		222	184	124	260	337	1128	2,27	1,52	0,00
acc12	Deeltijd baan zonder aanvullende uitkering	726	244	206	166	90	1432	1,06	1,29		552	197	178	106	77	1110	1,06	1,29	0,94
acc13	Deeltijd baan met aanvullende uitkering	105	202	191	444	500	1442	2,72	1,27		85	166	168	298	402	1120	2,68	1,30	0,45
acc14	Omscholing zonder vergoeding	752	222	225	151	88	1438	1,03	1,29		494	181	211	146	87	1119	1,24	1,34	0,00
acc15	Omscholing met vergoeding	104	151	155	352	679	1442	2,94	1,28		58	117	107	314	526	1122	3,01	1,20	0,10
acc16	Eenvoudiger werk dan gewend	131	243	337	447	283	1441	2,35	1,23		98	232	263	346	184	1123	2,25	1,21	0,01
acc17	Moeilijker werk dan gewend	211	253	289	439	257	1450	2,19	1,32		70	197	226	427	205	1124	2,45	1,16	0,00
acc18	Tijdelijk contract (minder dan 6 maand)	325	280	255	351	233	1443	1,92	1,41		190	227	189	312	209	1129	2,11	1,37	0,00
acc19	Buiten het eigen vak/beroep	131	235	250	468	361	1444	2,48	1,27		80	187	207	407	246	1129	2,49	1,20	0,74
acc20	Voltijdbaai (35-40 uur per week)	320	110	124	245	645	1445	2,54	1,62		147	68	66	189	657	1127	3,01	1,43	0,00

Tabel B7c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Acceptatiebereidheid	Zittend bestand						Werkhervatters				
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3	4		0	1	2	3	4
acc01	Lopende band werk	57,5	13,7	14,3	11,3	3,2		53,3	16,6	16,1	10,0	3,9
acc02	Stank of lawaai	67,9	15,9	11,3	3,7	1,2		59,2	19,7	11,4	8,0	1,6
acc03	(Lichamelijk) zwaar werk	56,6	17,7	13,2	10,0	2,5		38,5	22,1	17,3	17,3	4,8
acc04	Ploegendienst (wisselende tijden & werkzaamheden)	38,2	16,4	13,9	18,7	12,7		27,9	16,1	16,1	22,8	17,1
acc05	Onregelmatige werktijden (steeds andere werktijden)	31,4	19,2	15,5	21,8	12,2		26,1	16,3	17,0	24,1	16,5
acc06	Afwijkende werktijden (avonddienst, nachtdienst)	37,2	15,9	15,6	19,2	12,2		28,5	17,0	14,0	23,2	17,4
acc07	Vuil werk	41,5	24,4	18,4	11,0	4,8		30,5	25,1	19,6	16,9	7,9
acc08	Verhuizen zonder vergoeding	70,7	9,0	12,6	5,2	2,5		61,7	14,0	14,3	7,3	2,6
acc09	Verhuizen met vergoeding	32,1	14,3	12,9	20,0	20,7		20,5	13,6	15,8	22,4	27,7
acc10	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) zonder vergoeding	67,8	12,7	10,8	5,8	2,8		66,8	10,8	12,0	6,5	3,9
acc11	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) met vergoeding	26,7	19,1	10,4	20,3	23,5		19,7	16,3	11,0	23,1	29,9
acc12	Deeltijd baan zonder aanvullende uitkering	50,7	17,0	14,4	11,6	6,3		49,7	17,8	16,0	9,5	6,9
acc13	Deeltijd baan met aanvullende uitkering	7,3	14,0	13,2	30,8	34,7		7,6	14,9	15,0	26,6	35,9
acc14	Omscholing zonder vergoeding	52,3	15,4	15,7	10,5	6,1		44,1	16,2	18,8	13,1	7,8
acc15	Omscholing met vergoeding	7,2	10,5	10,8	24,4	47,1		5,2	10,4	9,5	28,0	46,9
acc16	Eenvoudiger werk dan gewend	9,1	16,8	23,4	31,0	19,7		8,8	20,7	23,4	30,8	16,4
acc17	Moeilijker werk dan gewend	14,5	17,5	20,0	30,3	17,7		6,2	17,5	20,1	38,0	18,3
acc18	Tijdelijk contract (minder dan 6 maand)	22,5	19,4	17,7	24,3	16,1		16,9	20,1	16,8	27,7	18,6
acc19	Buiten het eigen vak/beroep	9,1	16,3	17,3	32,4	25,0		7,1	16,6	18,4	36,1	21,8
acc20	Voltijdbaan (35-40 uur per week)	22,2	7,6	8,6	17,0	44,6		13,0	6,0	5,9	16,7	58,3

Tabel B7d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorloadingen zijn <0.20 . Gemarkeerde factorloadingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Acceptatiebereidheid	Gemiddelde (stdev) (0-4)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	Factor4 VarRo	Factor5 VarRo	α if item deleted
1	Lopende band werk	1,03 (1,23)		0,69				0,82
2	Stank of lawaai	0,69 (1,02)		0,84				0,82
3	(Lichamelijk) zwaar werk	1,19 (1,25)	0,31	0,72				0,81
4	Ploegendienst (wisselende tijden & werkzaamheden)	1,84 (1,48)	0,83	0,34				0,80
5	Onregelmatige werktijden (steeds andere werktijden)	1,86 (1,42)	0,87	0,21				0,80
6	Afwijkende werktijden (avonddienst, nachtdienst)	1,83 (1,47)	0,88	0,24				0,80
7	Vuil werk	1,40 (1,27)	0,35	0,70				0,81
8	Verhuizen zonder vergoeding	0,72 (1,11)						
9	Verhuizen met vergoeding	2,19 (1,49)	0,24		0,67			0,83
10	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) zonder vergoeding	0,67 (1,11)						
11	Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) met vergoeding	2,16 (1,53)			0,72			0,82
12	Deeltijd baan zonder aanvullende uitkering	1,21 (1,34)						
13	Deeltijd baan met aanvullende uitkering	2,66 (1,26)			0,69	0,26		0,83
14	Omscholing zonder vergoeding	1,15 (1,29)						
15	Omscholing met vergoeding	3,01 (1,19)			0,71	0,30		0,82
16	Eenvoudiger werk dan gewend	2,25 (1,19)						
17	Moeilijker werk dan gewend	2,32 (1,20)				0,72		0,82
18	Tijdelijk contract (minder dan 6 maand)	1,85 (1,38)				0,73		0,83
19	Buiten het eigen vak/beroep	2,47 (1,21)				0,77		0,82
20	Voltijdbaan (35-40 uur per week)	2,83 (1,51)					X	
	Totaal N= 3376	1,77 (1,30)	33%	14%	10%	8%		0,83

B8. Wensen t.a.v. baan.

Factoranalyse

Er worden 5 factoren gevonden waarbij de items 2, 3 en 4 op factor 1 laden (Karasek kenmerken), items 1,8 en 9 op factor 2 (arbeidsvoorwaarden), items 10, 11 en 13 op factor 3 (autonomie), items 14,15 en 16 op factor 4 (zinnig werk + scheiding werk-privé) en items 5 en 7 op factor 5 (plezierig werk). (Zie tabel B8a.)

Groepsverschillen

Op de items 1, 3, 4, 6, 9, 10, 13 en 16 blijken de groepsgemiddelden van elkaar te verschillen; op de overige niet. In het algemeen blijken de wensen van de groep werkhervatters hoger te scoren dan die van de werklozen. (Zie tabel B8b.)

Itemselectie

Op factor 1 wordt item 2 gehandhaafd ondanks het ontbreken van een groepsverschil zodat het samen met 3 en 4 een factor kan vormen. Hetzelfde geldt voor item 8 van factor 2 zodat die samen met items 1 en 9 een factor vormen. De items 10, 11 en 13 van factor 3 vervallen omdat item 13 niet duidelijk genoeg op een factor laadt, en item 10 niet sterk differentieert tussen de 2 groepen ($P < 0.04$ bij een grote n). Ook de items 14, 15 en 16 van factor 4 vervallen omdat de items niet differentieren. De items van factor 5 vervallen om dezelfde reden als die van factor 4.

Heranalyse

Heranalyse zonder items 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15 en 16 levert 2 factoren op (57% verklaarde variantie; $\alpha = 0,64$). De definitieve factorstructuur ziet er als volgt uit. Factor 1 (items 2, 3, 4; Cronbachs $\alpha = 0.67$): de Karasek-variabelen (social support en vakmanschap (onderdeel van decision latitude)). Factor 2 (items 1, 8 en 9; Cronbachs $\alpha = 0.54$): arbeidsvoorwaarden. (Tabel B8d.)

Tabel B8a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Wensen ten aanzien van baan	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	Factor4 VarRo	Factor5 VarRo	. α if item deleted
1	Een hoog salaris	1,77 (0,80)	0,25	0,69				0,75
2	Veel sociale contacten	2,13 (0,78)	0,62			0,28	0,20	0,75
3	De mogelijkheid om veel te leren	2,06 (0,80)	0,79					0,74
4	Zeer gevarieerd werk	2,29 (0,69)	0,58		0,26		0,37	0,74
5	Werk waar u werkelijk plezier in hebt	2,78 (0,47)	0,21				0,79	0,75
6	Veel kansen op promotie	1,45 (0,90)	0,51	0,59				0,74
7	Goede sfeer op het werk	2,78 (0,46)					0,81	0,75
8	Veel zekerheid voor de toekomst	2,27 (0,78)		0,61	-0,21	0,26	0,27	0,75
9	Veel vakantiedagen	1,69 (0,84)		0,64	0,28			0,75
10	Veel regelruimte (zelf kunnen regelen van je werk)	2,21 (0,80)			0,80		0,21	0,75
11	Eigen baas zijn	1,47 (1,01)			0,80			0,76
12	Veel met de handen werken	1,44 (0,99)		0,43		0,45		0,77
13	Veel met het hoofd werken	1,83 (0,81)	0,39		0,57			0,76
14	Werk & privé zijn goed te scheiden	2,29 (0,78)		0,28		0,51	0,22	0,76
15	Een duidelijke bijdrage leveren aan de maatschappij	2,09 (0,79)	0,36			0,75		0,75
16	Andere mensen kunnen helpen	2,30 (0,72)	0,25			0,79		0,75
	Totaal N= 3482	2,05 (0,78)	24%	12%	9%	8%	7%	0,76

Tabel B8b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Wensen ten aanzien van baan	Zittend bestand								Werkhervatters							
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	Total	Mean	sdev		0	1	2	3	Total	mean	sdev	P<
wtab01	Een hoog salaris	159	429	623	225	1436	1,64	0,88		58	286	582	200	1125	1,82	0,78	0,00
wtab02	Veel sociale contacten	51	243	649	500	1443	2,11	0,80		46	157	547	373	1123	2,11	0,79	0,87
wtab03	De mogelijkheid om veel te leren	94	276	633	439	1443	1,98	0,87		42	174	537	368	1121	2,10	0,79	0,00
wtab04	Zeer gevarieerd werk	41	188	700	517	1445	2,17	0,76		11	101	529	484	1125	2,32	0,67	0,00
wtab05	Werk waar u werkelijk plezier in hebt	13	19	274	1142	1447	2,76	0,51		2	12	220	892	1126	2,78	0,45	0,83
wtab06	Veel kansen op promotie	306	494	452	192	1443	1,37	0,96		172	383	436	132	1124	1,47	0,89	0,00
wtab07	Goede sfeer op het werk	9	12	291	1136	1449	2,76	0,48		2	17	213	894	1127	2,77	0,47	0,96
wtab08	Veel zekerheid voor de toekomst	52	191	573	626	1442	2,23	0,81		35	148	449	490	1123	2,24	0,80	0,53
wtab09	Veel vakantiedagen	165	476	616	179	1436	1,56	0,85		87	370	478	182	1117	1,68	0,84	0,00
wtab10	Veel regelruimte (zelf kunnen regelen van je werk)	72	211	674	489	1447	2,09	0,82		51	158	447	470	1126	2,19	0,84	0,04
wtab11	Eigen baas zijn	381	355	462	238	1436	1,39	1,05		247	326	363	182	1118	1,43	1,01	0,31
wtab12	Veel met de handen werken	261	484	463	231	1440	1,46	0,97		247	344	313	216	1121	1,44	1,04	0,48
wtab13	Veel met het hoofd werken	139	319	741	240	1439	1,75	0,84		79	221	589	230	1119	1,87	0,82	0,00
wtab14	Werk & privé zijn goed te scheiden	50	158	571	657	1437	2,28	0,79		38	129	427	532	1127	2,29	0,80	0,84
wtab15	Een duidelijke bijdrage leveren aan de maatschappij	61	236	648	493	1437	2,09	0,82		44	183	525	372	1124	2,09	0,80	0,82
wtab16	Andere mensen kunnen helpen	24	137	601	676	1438	2,34	0,72		23	117	515	471	1126	2,27	0,73	0,04

Tabel B8c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Wensen ten aanzien van baan	Zittend bestand					Werkhervatters			
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3		0	1	2	3
wtab01	Een hoog salaris	11,1	29,9	43,4	15,7		5,2	25,4	51,7	17,7
wtab02	Veel sociale contacten	3,5	16,9	45,0	34,6		4,1	14,0	48,7	33,2
wtab03	De mogelijkheid om veel te leren	6,5	19,1	43,9	30,5		3,8	15,5	47,9	32,9
wtab04	Zeer gevarieerd werk	2,8	13,0	48,4	35,8		0,9	9,0	47,1	43,0
wtab05	Werk waar u werkelijk plezier in hebt	0,9	1,3	18,9	78,9		0,2	1,1	19,6	79,2
wtab06	Veel kansen op promotie	21,2	34,2	31,3	13,3		15,3	34,1	38,8	11,8
wtab07	Goede sfeer op het werk	0,6	0,8	20,1	78,5		0,2	1,5	18,9	79,3
wtab08	Veel zekerheid voor de toekomst	3,6	13,2	39,7	43,4		3,1	13,2	40,0	43,7
wtab09	Veel vakantiedagen	11,5	33,2	42,9	12,4		7,8	33,1	42,8	16,3
wtab10	Veel regelruimte (zelf kunnen regelen van je werk)	5,0	14,6	46,6	33,8		4,5	14,0	39,7	41,7
wtab11	Eigen baas zijn	26,5	24,7	32,2	16,5		22,1	29,2	32,5	16,3
wtab12	Veel met de handen werken	18,2	33,6	32,1	16,1		22,1	30,7	27,9	19,3
wtab13	Veel met het hoofd werken	9,7	22,2	51,5	16,7		7,0	19,7	52,7	20,5
wtab14	Werk & privé zijn goed te scheiden	3,5	11,0	39,8	45,7		3,4	11,4	37,9	47,2
wtab15	Een duidelijke bijdrage leveren aan de maatschappij	4,2	16,4	45,1	34,3		3,9	16,3	46,7	33,1
wtab16	Andere mensen kunnen helpen	1,7	9,5	41,8	47,0		2,1	10,4	45,7	41,8

Tabel B8d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorloadingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorloadingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Wensen ten aanzien van baan	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor3 VarRo	. α if item deleted
1	Een hoog salaris	1,77 (0,80)		0.72	0.60
2	Veel sociale contacten	2,13 (0,78)	0.71		0.58
3	De mogelijkheid om veel te leren	2,06 (0,80)	0.82		0.58
4	Zeer gevarieerd werk	2,29 (0,69)	0.77		0.58
5	Werk waar u werkelijk plezier in hebt	2,78 (0,47)			
6	Veel kansen op promotie	1,45 (0,90)			
7	Goede sfeer op het werk	2,78 (0,46)			
8	Veel zekerheid voor de toekomst	2,27 (0,78)		0.64	0.61
9	Veel vakantiedagen	1,69 (0,84)		0.78	0.62
10	Veel regelruimte (zelf kunnen regelen van je werk)	2,21 (0,80)			
11	Eigen baas zijn	1,47 (1,01)			
12	Veel met de handen werken	1,44 (0,99)			
13	Veel met het hoofd werken	1,83 (0,81)			
14	Werk & privé zijn goed te scheiden	2,29 (0,78)			
15	Een duidelijke bijdrage leveren aan de maatschappij	2,09 (0,79)			
16	Andere mensen kunnen helpen	2,30 (0,72)			
	Totaal N= 3482	2,05 (0,78)	36%	21%	0.64

B9. Lichamelijke Beperkingenlijst.

Factoranalyse

Op grond van eerder onderzoek worden er 4 factoren onderscheiden op inhoudelijke gronden:

- factor 1 (gebruik rug-benen) met items 1,2,3,4,5,6,7,8,9, 16,17,18, 24,25,26 (73% verklaarde variantie, $\alpha = 0,96$)
- factor 2 (gebruik handen-armen) met items 10,11,12,13,14,15,23 (72% verklaarde variantie, $\alpha = 0,93$)
- factor 3 (gebruik nek-schouder) met items 19,20,21,22 (86% verklaarde variantie, $\alpha = 0,95$)
- factor 4 (gebruik zintuigen) met items 27,28,29,30,31,32 (81% verklaarde variantie, $\alpha = 0,95$).

(Zie tabel B9d.)

Groepsverschillen

Op de meeste items van factoren 1,2 en 3 blijken de groepsgemiddelden van elkaar te verschillen. In het algemeen blijken de beperkingen groter bij de groep werklozen dan bij de groep werkhervatters. Geen significante verschillen worden gevonden voor items 1 en 26 van factor 1, items 10, 11 en 14 van factor 2, en items 20 en 21 van factor 3. Geen van de items van factor 4 behalve item 32 kunnen een significant groepsverschil aantonen. (Zie tabel B9b.) Aangezien het bij deze vragenlijst om tevoren bepaalde factoren gaat wordt geen van de items uit de factoren verwijderd. Wel vervallen de items van factor 4 voor verdere analyses.

Tabel B9a: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorloadingen zijn <0.20. Gemarkeerde factorloadingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Fysieke beperkingenlijst	Gemiddelde (stdev)(0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	Factor3 VarRo	Factor4 VarRo	. α if item deleted
1	Zitten	0,54 (0,92)	0,37	0,48	0,58		0,98
2	In een stoel gaan zitten en weer opstaan	0,54 (0,93)	0,38	0,48	0,61		0,98
3	Staan	0,70 (0,96)	0,35	0,39	0,65	0,24	0,98
4	Lopen	0,61 (0,96)	0,38	0,45	0,65		0,98
5	Hardlopen	0,84 (0,98)			0,68	0,43	0,98
6	Trappenlopen	0,67 (0,94)	0,32	0,32	0,70	0,31	0,98
7	Klimmen	0,77 (0,99)	0,25		0,68	0,45	0,98
8	Knielen of hurken (om iets op te rapen)	0,73 (0,94)	0,41	0,23	0,58	0,43	0,98
9	Kracht zetten met de benen	0,64 (0,94)	0,44	0,29	0,60	0,36	0,98
10	Handen of vingers gebruiken	0,60 (0,98)	0,61	0,52	0,36		0,98
11	Toetsenbord hanteren en muis bedienen	0,54 (0,96)	0,54	0,48	0,36		0,98
12	Schroefbewegingen met hand en arm	0,59 (0,95)	0,70	0,32	0,32	0,23	0,98
13	Grove bewegingen van de armen (zoals poetsen of zwaaien)	0,65 (0,96)	0,72	0,26	0,31	0,34	0,98
14	Kracht zetten met de armen	0,67 (0,95)	0,73	0,29	0,29	0,33	0,98
15	Reiken	0,60 (0,94)	0,71	0,33	0,34	0,30	0,98
16	Buigen	0,67 (0,93)	0,59	0,31	0,42	0,39	0,98
17	Duwen of trekken	0,66 (0,93)	0,66	0,27	0,37	0,41	0,98
18	Tillen of dragen	0,84 (0,92)	0,53		0,38	0,53	0,98
19	Achterom kijken	0,59 (0,92)	0,67	0,42	0,27	0,29	0,98
20	Het hoofd naar voren of naar achteren bewegen	0,55 (0,93)	0,69	0,47	0,24	0,25	0,98
21	Het hoofd naar opzij bewegen	0,59 (0,93)	0,69	0,47	0,22	0,25	0,98
22	Het hoofd een tijdje in gebogen of gedraaide stand houden	0,62 (0,88)	0,49	0,46		0,49	0,98
23	Een tijdje boven schouderhoogte actief zijn.	0,89 (0,86)	0,32			0,77	0,98
24	Een tijdje geknield of gehurkt actief zijn	0,92 (0,88)			0,29	0,82	0,98
25	Een tijdje in gebogen en/of gedraaide houding actief zijn.	0,90 (0,88)	0,24		0,25	0,83	0,98
26	Een beweging starten of stoppen.	0,53 (0,88)	0,41	0,53	0,34	0,43	0,98
27	Zien	0,56 (0,90)	0,24	0,81			0,98
28	Horen	0,56 (0,92)	0,23	0,81			0,98
29	Spreken	0,42 (0,90)	0,29	0,86	0,21		0,98
30	Schrijven	0,42 (0,88)	0,30	0,82	0,25		0,98
31	Lezen	0,45 (0,88)	0,26	0,86	0,22		0,98
32	Het bewaren van uw evenwicht.	0,51 (0,87)	0,32	0,63	0,30	0,35	0,98
	Totaal N= 3182	0,64 (0,92)	63%	8%	4%	4%	0,98

Tabel B9b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Fysieke beperkingenlijst	Zittend bestand								Werkhervatters							
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	Total	mean	sdev		0	1	2	3	Total	mean	sdev	P<
bep01	Zitten	904	313	113	111	1442	0,61	0,93		752	192	60	96	1099	0,54	0,94	0,08
bep02	In een stoel gaan zitten en weer opstaan	906	305	122	109	1442	0,61	0,93		771	167	64	100	1102	0,54	0,95	0,05
bep03	Staan	695	352	294	94	1435	0,85	0,96		665	222	147	83	1117	0,69	0,96	0,00
bep04	Lopen	816	291	221	110	1438	0,74	0,98		708	200	123	88	1119	0,63	0,96	0,00
bep05	Hardlopen	538	412	387	98	1435	1,03	0,96		572	251	183	97	1104	0,82	1,00	0,00
bep06	Trappenlopen	709	386	255	94	1444	0,82	0,95		642	265	120	88	1116	0,69	0,95	0,00
bep07	Klimmen	601	374	342	109	1427	0,97	0,98		605	241	157	96	1099	0,77	1,00	0,00
bep08	Knielen of hurken (om iets op te rapen)	666	404	290	81	1441	0,85	0,93		596	271	170	83	1120	0,77	0,96	0,01
bep09	Kracht zetten met de benen	745	370	236	81	1431	0,76	0,92		685	212	124	91	1112	0,66	0,97	0,00
bep10	Handen of vingers gebruiken	913	232	183	112	1440	0,65	0,97		743	124	157	95	1120	0,65	1,01	0,67
bep11	Toetsenbord hanteren en muis bedienen	925	255	123	123	1426	0,61	0,96		813	113	66	112	1104	0,53	0,99	0,08
bep12	Schroefbewegingen met hand en arm	835	320	186	97	1438	0,68	0,94		728	196	85	102	1111	0,60	0,97	0,03
bep13	Grove bewegingen van de armen (zoals poetsen of zwaaien)	749	359	248	86	1442	0,77	0,94		694	203	118	101	1116	0,66	0,99	0,00
bep14	Kracht zetten met de armen	758	367	222	92	1438	0,75	0,94		653	229	147	87	1116	0,70	0,97	0,06
bep15	Reiken	827	338	179	95	1439	0,68	0,93		720	183	118	97	1118	0,64	0,98	0,05
bep16	Buigen	723	392	246	83	1445	0,79	0,92		654	231	144	89	1118	0,70	0,97	0,00
bep17	Duwen of trekken	732	388	240	82	1442	0,77	0,92		671	223	136	85	1115	0,67	0,96	0,00
bep18	Tillen of dragen	533	452	381	68	1435	0,99	0,91		522	306	212	76	1117	0,86	0,95	0,00
bep19	Achterom kijken	803	379	163	94	1438	0,69	0,91		717	223	84	90	1115	0,59	0,94	0,01
bep20	Het hoofd naar voren of naar achteren bewegen	881	309	149	99	1439	0,63	0,92		764	175	81	98	1118	0,56	0,96	0,06
bep21	Het hoofd naar opzij bewegen	848	342	158	93	1441	0,65	0,91		728	203	90	97	1118	0,60	0,96	0,08
bep22	Het hoofd een tijdje in gebogen of gedraaide stand houden	744	450	178	76	1448	0,71	0,87		649	298	89	78	1115	0,64	0,90	0,02
bep23	Een tijdje boven schouderhoogte actief zijn.	441	560	370	64	1435	1,04	0,86		435	448	175	58	1116	0,87	0,86	0,00
bep24	Een tijdje geknield of gehurkt actief zijn	435	522	424	60	1442	1,08	0,87		414	412	225	64	1114	0,94	0,89	0,00
bep25	Een tijdje in gebogen en/of gedraaide houding actief zijn.	436	545	394	65	1441	1,06	0,87		462	397	192	64	1116	0,87	0,90	0,00
bep26	Een beweging starten of stoppen.	841	385	129	87	1441	0,63	0,88		734	232	72	79	1117	0,55	0,90	0,07
bep27	Zien	919	304	131	88	1443	0,58	0,89		717	206	121	76	1120	0,60	0,93	0,26
bep28	Horen	953	265	133	94	1445	0,56	0,91		735	174	130	79	1119	0,60	0,95	0,12
bep29	Spreken	1127	138	82	103	1450	0,42	0,88		853	98	75	96	1121	0,48	0,95	0,06
bep30	Schrijven	1074	189	86	98	1446	0,45	0,88		842	124	53	94	1112	0,46	0,92	0,47
bep31	Lezen	1049	208	80	103	1440	0,47	0,89		824	141	73	83	1121	0,48	0,91	0,53
bep32	Het bewaren van uw evenwicht.	851	385	117	89	1443	0,62	0,88		736	234	69	81	1120	0,55	0,90	0,04

Tabel B9c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Fysieke beperkingenlijst	Zittend bestand					Werkhervatters			
	Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3		0	1	2	3
bep01	Zitten	62,7	21,7	7,9	7,7		68,4	17,5	5,5	8,7
bep02	In een stoel gaan zitten en weer opstaan	62,8	21,1	8,5	7,5		70,0	15,1	5,8	9,1
bep03	Staan	48,5	24,5	20,5	6,5		59,5	19,9	13,2	7,4
bep04	Lopen	56,8	20,2	15,4	7,7		63,2	17,9	11,0	7,9
bep05	Hardlopen	37,5	28,7	26,9	6,8		51,8	22,7	16,6	8,8
bep06	Trappenlopen	49,1	26,7	17,7	6,5		57,5	23,7	10,8	7,9
bep07	Klimmen	42,1	26,2	24,0	7,6		55,0	21,9	14,3	8,7
bep08	Knielen of hurken (om iets op te rapen)	46,2	28,0	20,1	5,6		53,2	24,2	15,2	7,4
bep09	Kracht zetten met de benen	52,0	25,9	16,5	5,6		61,6	19,1	11,2	8,2
bep10	Handen of vingers gebruiken	63,4	16,1	12,7	7,8		66,4	11,1	14,0	8,5
bep11	Toetsenbord hanteren en muis bedienen	64,8	17,9	8,6	8,6		73,7	10,2	5,9	10,2
bep12	Schroefbewegingen met hand en arm	58,1	22,3	12,9	6,7		65,6	17,6	7,6	9,2
bep13	Grove bewegingen van de armen (zoals poetsen of zwaaien)	51,9	24,9	17,2	6,0		62,2	18,2	10,6	9,0
bep14	Kracht zetten met de armen	52,7	25,5	15,4	6,4		58,5	20,5	13,2	7,8
bep15	Reiken	57,5	23,5	12,5	6,6		64,4	16,4	10,5	8,7
bep16	Buigen	50,0	27,2	17,1	5,7		58,5	20,7	12,8	8,0
bep17	Duwen of trekken	50,8	26,9	16,6	5,7		60,2	20,0	12,2	7,6
bep18	Tillen of dragen	37,2	31,5	26,6	4,7		46,8	27,4	19,0	6,8
bep19	Achterom kijken	55,8	26,3	11,3	6,5		64,3	20,0	7,6	8,1
bep20	Het hoofd naar voren of naar achteren bewegen	61,3	21,5	10,3	6,9		68,3	15,7	7,3	8,7
bep21	Het hoofd naar opzij bewegen	58,8	23,7	11,0	6,4		65,1	18,2	8,1	8,6
bep22	Het hoofd een tijdje in gebogen of gedraaide stand houden	51,4	31,1	12,3	5,2		58,2	26,8	8,0	7,0
bep23	Een tijdje boven schouderhoogte actief zijn.	30,7	39,0	25,8	4,5		39,0	40,1	15,6	5,2
bep24	Een tijdje geknield of gehurkt actief zijn	30,2	36,2	29,4	4,2		37,2	36,9	20,2	5,7
bep25	Een tijdje in gebogen en/of gedraaide houding actief zijn.	30,3	37,8	27,4	4,5		41,4	35,5	17,2	5,8
bep26	Een beweging starten of stoppen.	58,3	26,7	9,0	6,0		65,7	20,8	6,4	7,1
bep27	Zien	63,7	21,1	9,1	6,1		64,0	18,4	10,8	6,8
bep28	Horen	66,0	18,3	9,2	6,5		65,7	15,6	11,6	7,1
bep29	Spreken	77,7	9,5	5,7	7,1		76,1	8,7	6,7	8,5
bep30	Schrijven	74,2	13,1	5,9	6,7		75,7	11,1	4,8	8,4
bep31	Lezen	72,9	14,4	5,6	7,1		73,5	12,6	6,5	7,4
bep32	Het bewaren van uw evenwicht.	59,0	26,7	8,1	6,2		65,7	20,9	6,1	7,2

Tabel B9d: Gemiddelden (en standaarddeviaties) van de vragenlijstitems en de resultaten van factor-analyses (PCA=Principale Componenten Analyses en VarRo=Varimax rotatie) en Cronbachs alfa analyses (α if item deleted). Niet vermelde factorladingen zijn <0.20 . Gemarkeerde factorladingen geven de factor aan waartoe betreffend item wordt gerekend. Vetgedrukte items zijn spiegelitems.

	Fysieke beperkingenlijst	Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	α if item deleted
	gebruik rug-benen				
1	Zitten	0,55 (0,93)	0,87		0,96
2	In een stoel gaan zitten en weer opstaan	0,55 (0,94)	0,88	0,23	0,96
3	Staan	0,71 (0,96)	0,77	0,42	0,96
4	Lopen	0,63 (0,97)	0,83	0,36	0,96
5	Hardlopen	0,86 (0,99)	0,38	0,64	0,96
6	Trappenlopen	0,68 (0,94)	0,65	0,55	0,96
7	Klimmen	0,78 (0,99)	0,42	0,69	0,96
8	Knielen of hurken (om iets op te rapen)	0,75 (0,94)	0,55	0,66	0,96
9	Kracht zetten met de benen	0,65 (0,94)	0,63	0,60	0,96
16	Buigen	0,69 (0,94)	0,61	0,61	0,96
17	Duwen of trekken	0,68 (0,94)	0,57	0,64	0,96
18	Tillen of dragen	0,85 (0,92)	0,41	0,74	0,96
24	Een tijdje geknield of gehurkt actief zijn	0,94 (0,88)		0,86	0,96
25	Een tijdje in gebogen en/of gedraaide houding actief zijn.	0,91 (0,89)		0,85	0,96
26	Een beweging starten of stoppen.	0,55 (0,89)	0,61	0,55	0,96
	Totaal N= 3336	0,72 (0,94)	66%	8%	0,96
	gebruik handen-armen				
10	Handen of vingers gebruiken	0,62 (0,99)	0,85		0,93
11	Toetsenbord hanteren en muis bedienen	0,56 (0,97)	0,80		0,93
12	Schroefbewegingen met hand en arm	0,61 (0,95)	0,90		0,92
13	Grove bewegingen van de armen (zoals poetsen of zwaaien)	0,67 (0,96)	0,91		0,92
14	Kracht zetten met de armen	0,7 (0,96)	0,91		0,92
15	Reiken	0,62 (0,95)	0,90		0,92
23	Een tijdje boven schouderhoogte actief zijn.	0,9 (0,87)	0,67		0,94
	Totaal N= 3500	0,67 (0,95)	73%		0,94

Tabel B9d: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstcores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

		Gemiddelde (stdev) (0-3)	Factor1 VarRo	Factor2 VarRo	.α if item deleted
	gebruik nek				
19	Achterom kijken	0,61 (0,93)	0,94		0,93
20	Het hoofd naar voren of naar achteren bewegen	0,58 (0,94)	0,96		0,92
21	Het hoofd naar opzij bewegen	0,61 (0,93)	0,96		0,91
22	Het hoofd een tijdje in gebogen of gedraaide stand houden	0,65 (0,88)	0,86		0,96
	Totaal N= 3587	0,61 (0,92)	87%		0,95
	gebruik zintuigen				
27	Zien	0,58 (0,90)	0,89		0,95
28	Horen	0,58 (0,92)	0,89		0,95
29	Spreken	0,44 (0,91)	0,95		0,94
30	Schrijven	0,44 (0,89)	0,92		0,94
31	Lezen	0,46 (0,89)	0,94		0,94
32	Het bewaren van uw evenwicht.	0,54 (0,88)	0,83		0,96
	Totaal N= 3595	0,58 (0,90)	82%		0,95

B10. Werkvermogen.

Groepsverschillen

Het werkvermogen blijkt op alle 3 de maten significant hoger te zijn bij de werkhervatters dan bij de werklozen. (Tabel B10b-c.)

Tabel B10b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses.

	Werkvermogen	Zittend bestand												
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	mean	sdev
wv01	Hoeveel punten zou u aan uw werkvermogen op dit moment toekennen als u aan uw beste periode van uw leven 10 punten zou geven?	22	31	50	76	114	151	267	382	192	160	1445	6,11	2,07
rwv02	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	92	168	409	480	302						1451	2,50	1,13
rwv03	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	56	114	329	509	439						1447	2,80	1,08

	Werkvermogen	Werkhervatters													
	Absolute scorefrequentie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	Mean	sdev	P<
wv01	Hoeveel punten zou u aan uw werkvermogen op dit moment toekennen als u aan uw beste periode van uw leven 10 punten zou geven?	2	5	11	17	33	62	184	394	233	177	1119	7,01	1,50	0,00
rwv02	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	9	49	183	410	474						1126	3,15	0,90	0,00
rwv03	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	10	42	160	446	465						1123	3,17	0,87	0,00

Tabel B10c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters.

	Werklozen Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
wv01	Hoeveel punten zou u aan uw werkvermogen op dit moment toekennen als u aan uw beste periode van uw leven 10 punten zou geven?	1,5	2,1	3,5	5,2	7,9	10,5	18,5	26,4	13,3	11,1
wv02	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	6,4	11,6	28,2	33,1	20,8					
wv03	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	3,9	7,9	22,7	35,2	30,3					

	Werkhervatters Relatieve scorefrequentie	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
wv01	Hoeveel punten zou u aan uw werkvermogen op dit moment toekennen als u aan uw beste periode van uw leven 10 punten zou geven?	0,2	0,5	1,0	1,5	2,9	5,5	16,5	35,2	20,9	15,8
wv02	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	0,8	4,4	16,2	36,4	42,1					
wv03	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke eisen die het werk aan u zou stellen? (gespiegeld)	0,9	3,7	14,3	39,7	41,4					

B11. Tijdsbesteding.

Groepsverschillen

Er blijkt sprake van een significant groepsverschil: de werklozen zijn i.h.a. gedurende de afgelopen week actiever geweest dan de werkhervatters. (Zie tabel B11b.) Bij circa 70% van de respondenten blijkt dit antwoord representatief te zijn voor het normale activiteitsniveau. Circa 20% uit beide groepen zegt i.h.a. meer actief te zijn dan de afgelopen week; circa 10% blijkt minder actief te zijn. (Tabel B11c.)

Tabel B11b: Per item de absolute scorefrequenties per antwoordcategorie, gemiddelden en standaarddeviaties van de vragenlijstscores apart voor de groep werklozen en werkhervatters. Verschillen tussen beide groepen zijn getoetst door middel van multi- en univariate variantie-analyses. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Activiteitsniveau									
	Absolute scorefrequentie	1	2	3	4	5	Total	mean	sdev	
vww01	Hoeveel tijd besteed aan sport, verenigingsact en/of vrijwilligerswerk deze week?	452	393	258	144	160	1407	2,4	1,3	
vww02	Is dit vergelijkbaar met de hoeveelheid tijd die u normaal gesproken besteedt aan dergelijke activiteiten?	962	275	178			1415	1,4	0,7	

	Absolute scorefrequentie	1	2	3	4	5	Total	mean	sdev	
vww01	Hoeveel tijd besteed aan sport, verenigingsact en/of vrijwilligerswerk deze week?	479	406	137	44	34	1101	1,9	1,0	0,00
vww02	Is dit vergelijkbaar met de hoeveelheid tijd die u normaal gesproken besteedt aan dergelijke activiteiten?	765	235	75			1075	1,4	0,6	0,01

Tabel B11c: Per item de relatieve scorefrequenties per antwoordcategorie apart voor de groep werklozen en werkhervatters. (Vetgedrukte items zijn spiegelitems.)

	Activiteitsniveau					
	Relatieve scorefrequentie	1	2	3	4	5
vww01	Hoeveel tijd besteed aan sport, verenigingsact en/of vrijwilligerswerk deze week?	32,1	27,9	18,4	10,2	11,4
vww02	Is dit vergelijkbaar met de hoeveelheid tijd die u normaal gesproken besteedt aan dergelijke activiteiten?	68,0	19,4	12,6		

	Relatieve scorefrequentie	1	2	3	4	5
vww01	Hoeveel tijd besteed aan sport, verenigingsact en/of vrijwilligerswerk deze week?	43,5	36,9	12,5	4,0	3,1
vww02	Is dit vergelijkbaar met de hoeveelheid tijd die u normaal gesproken besteedt aan dergelijke activiteiten?	71,2	21,8	7,0		

Bijlage Vragenlijst C (Competenties)

- Inleiding	C-02
- C1: Cluster Stress	C-03
- C2: Cluster Persoonlijke kwaliteiten	C-05
- C3: Cluster Structurerend Vermogen	C-09
- C4: Cluster Kwaliteit & Verantwoordelijkheid	C-12
- C5: Cluster Contact met anderen	C-15
- C6: Factorstructuur en betrouwbaarheid in originele competenties	C-19
- C7: Lijst met paren catch-anticatch items	C-33

Inleiding met betrekking tot analyses op de competentievragenlijst

Confirmerende factoranalyse met betrekking tot de items van de competentievragenlijst

Allereerst is een factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd op de itemgroepen die volgens Schellekens e.a. (2005) tezamen een competentie vormen. De resultaten van deze analyse zijn te vinden in tabel C6. Vervolgens is een confirmatieve factor-analyse uitgevoerd om te beziën in hoeverre items niet alleen inhoudelijk maar ook formeel-statistisch bij elkaar horen. Mogelijk dat hierbij ook items voor verwijdering in aanmerking komen.

De *Multiple Group Methode* (MGM) is een confirmatieve vorm van factoranalyse die beoogt informatie met betrekking tot het volgende soort vraagstellingen te vergaren: “Vindt een op basis van theoretische overwegingen getroffen indeling van items (vragen) in clusters (competenties) empirische steun?” “Onderscheiden zich de constructen die door de items gemeten worden in psychometrische opzicht zo sterk van elkaar, dat het zinnig is om te spreken van meerdere dimensies afzonderlijk?” Voorafgaande aan de analyses worden zowel de itemscores als ook de competentiescores (de gemiddelde itemscores) gestandaardiseerd. De competenties zijn op basis van een factor-analyse ingedeeld in 5 clusters, te weten de clusters **stress, kwaliteit & verantwoordelijkheid, contact met anderen, structurerend vermogen** en **persoonlijke kwaliteiten**. Binnen ieder cluster worden de correlaties tussen de items binnen dezelfde competentie als met die van andere competenties bepaald.

De competenties zijn lineaire combinaties van de oorspronkelijke variabelen met een gemiddelde = 0 en een standaard deviatie = 1; hierdoor zijn de correlaties van de items met de competentie als ladingen op factoren te beschouwen. De lading van een item op de factor (competentie) waarbij het item thuis hoort dient hoger te zijn dan de ladingen van het item op de resterende competenties in het cluster. Een voorbeeld ter verduidelijking. We verwachten dat het item ‘*In de omgang met andere mensen kom ik zelfbewust over*’ hoger zal laden op de (gemiddelde itemscore van de) competentie *Uitstraling* (= *Comp43*) waar het item bij thuis hoort dan op de overige 12 competenties van het cluster **contact met anderen**. Bovendien geven de correlaties tussen de factoren informatie over hoe verschillend de constructen die de competenties vertegenwoordigen, in psychometrisch opzicht zijn. Een bijna perfecte correlatie zou betekenen dat de twee competenties in kwestie zeer waarschijnlijk niet wezenlijk verschillende constructen meten.

In de tabellen waar naar verwezen wordt, staan de ladingen van de items (rijen) op de competenties (kolommen) vermeld. De kolompositie van de cel geeft dus aan welke competentie betrokken is bij de correlatie en de rijpositie van de cel geeft aan welk item het betreft. De cursief geschreven diagonaalcellen geven aan hoe hoog de items met de competentie correleren die zij pretenderen te meten. Hierin is naast de ruwe lading (item-totaal correlatie) ook de gecorrigeerde lading (item-rest correlatie) te vinden. Doordat ieder item deel uitmaakt van de competentie die het meet, zijn de item-totaal correlaties voor een deel kunstmatig hoog. De item-rest correlatie corrigeert weliswaar voor dit effect van autocorrelatie, maar doordat de item-rest scores opgebouwd zijn uit één item minder, hebben zij een lagere spreiding dan de oorspronkelijke variabelen en correleren daardoor weer minder hoog met de scores op de items. Omdat er in feite overgecorrigeerd wordt, wordt ervan uitgegaan dat de hoogte van de ruwe lading van het item op de competentie (item-totaal correlatie) voornamelijk door autocorrelatie wordt veroorzaakt als de hoogte van de gecorrigeerde lading (item-rest) duidelijk minder groot is dan de ruwe lading.

C1. Cluster Stress

In tabel C.1.1 is te zien dat alle stress-items het hoogst laden op de competentie die zij behoren te meten (diagonaal). Voor de items die *Lang in hoog tempo werken* (= *Comp01*) moeten meten (items 1, 38 en 73) verschillen de gecorrigeerde ladingen nauwelijks van de ruwe ladingen. Dit impliceert dat het effect van autocorrelatie klein is voor deze items. Voor de items die *Sociale stress* (= *Comp04*) en *Tegenslagen verwerken* (= *Comp05*) behoren te meten is het effect groter. Aangezien de ‘echte’ waarde van de lading ergens tussen de twee berekende maten ligt, geldt ook voor deze items, dat zij de hoogste samenhang vertonen met de competentie die zij zouden meten. Samenvattend kan dus gesteld worden dat de op basis van inhoudelijke overwegingen getroffen clustering van de items in competenties empirische steun vindt.

Tabel C.1.1: Ladingen van de items op de competenties binnen het cluster Stress. In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatieweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers.

		Comp01	Comp02	Comp03	Comp04	Comp05	Comp22
Stress		lang in hoog tempo werken	piekbelasting	Stress door onverwachte gebeurtenissen	Sociale stress	Tegenslagen verwerken	Geduld kunnen opbrengen
Comp01	001	.88 /.73	.52	.41	.34	.35	.30
	038	.90 /.77	.56	.40	.35	.37	.30
	073	.87 /.70	.47	.33	.33	.40	.32
Comp02	039	.66	.77 /.45	.49	.42	.41	.38
	107	.32	.78 /.46	.51	.26	.22	.24
	142	.36	.75 /.45	.51	.26	.30	.31
Comp03	003	.31	.44	.81 /.56	.27	.29	.25
	108	.35	.60	.82 /.58	.30	.29	.28
	143	.40	.60	.85 /.66	.37	.35	.32
Comp04	004	.24	.26	.28	.78 /.40	.34	.33
	075	.25	.30	.24	.66 /.37	.30	.46
	109	.37	.35	.33	.77 /.41	.52	.39
Comp05	043	.39	.41	.42	.51	.70 /.39	.37
	077	.31	.28	.23	.33	.80 /.49	.33
	110	.28	.26	.24	.40	.80 /.49	.34
Comp22	090	.27	.31	.27	.50	.32	.68 /.45
	123	.28	.33	.29	.54	.37	.68 /.45
	150	.25	.25	.18	.28	.36	.77 /.46
	158	.18	.26	.25	.20	.22	.69 /.40

In tabel C.1.2 zijn de correlaties tussen de gestandaardiseerde competenties te vinden. Alle competenties binnen het stresscluster correleren positief met elkaar. De correlatie tussen *piekbelasting* (= *Comp02*) en *stress door onverwachte gebeurtenissen* (= *Comp03*) is met $r = .66$ het hoogst. Door de bovenstaande coëfficiënten te kwadrateren kunnen we het percentage gemeenschappelijke variantie bepalen. Het percentage gemeenschappelijke variantie geeft aan hoe nauwkeurig we de scores van de ene variabele op basis van informatie over de andere variabele kunnen voorspellen. In het geval van een perfecte samenhang (correlatie gelijk aan 1.0) zou de voorspelling dus perfect zijn hetgeen zou betekenen dat een van de twee constructen redundant is, aangezien de informatie die zij representeren dezelfde is. Omdat we nooit in staat zijn de bedoelde constructen zonder meetfouten te meten (de betrouwbaarheid van schalen is lager dan 1.0), geldt hetzelfde voor bijna perfecte correlaties ($r = 0.8-0.9$). De variabelen *piekbelasting* en *stress door onverwachte gebeurtenissen* hebben minder dan 50% gemeenschappelijke variantie, wat inhoudt dat iedere competentie een behoorlijk deel unieke systematische variantie bevat en daarom het handhaven van twee aparte competenties de voorkeur verdient boven het samenvoegen van de competenties.

Tabel C.1.2: Pearson correlaties tussen de competenties binnen het cluster Stress ($P \leq 0.01$)*

	Comp01	Comp02	Comp03	Comp04	Comp05	Comp22
Stress	lang in hoog tempo werken	piekbelasting	Stress door onverwachte gebeurtenissen	Sociale stress	Tegenslagen verwerken	Geduld kunnen opbrengen
Comp01	---	.58*	.43*	.38*	.42*	.35*
Comp02		---	.66*	.41*	.40*	.40*
Comp03			---	.38*	.38*	.31*
Comp04				---	.53*	.44*
Comp05					---	.50*
Comp22						---

C2. Cluster Persoonlijke Kwaliteiten

Omdat dit cluster inmiddels 16 competenties bevat, is ervoor gekozen de competenties in eerste instantie in apart sets te analyseren, t.w. 1 set van 6 competenties en 2 sets van 5 competenties, hetgeen de overzichtelijkheid ten goede moet komen. Er volgen dus drie tabellen waarin de ladingen van de items op de deelverzamelingen van competenties te vinden zijn.

Tabel C.2.1a: Ladingen van de items op 6 competenties binnen het cluster Persoonlijke Kwaliteiten In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatieweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers.

		Comp06	Comp07	Comp08	Comp09	Comp10	Comp11
Persoonlijke kwaliteiten Set a		Doorzettingsvermogen	Concentratievermogen	Uithoudingsvermogen	Omgaan met gevoelige informatie	Betrouwbaarheid	Op tijd zijn
Comp06	006	.69/.44	.32	.51	.26	.34	.17
	042	.74/.42	.21	.32	.21	.22	.16
	144	.73/.45	.18	.33	.19	.20	.12
Comp07	106	.46	.74/.17	.40	.30	.32	.20
	141	.14	.85/.17	.20	.12	.07	.05
Comp08	007	.43	.30	.78/.52	.23	.26	.10
	078	.39	.24	.80/.52	.14	.17	.05
	111	.45	.32	.80/.51	.18	.22	.13
Comp09	044	.27	.20	.17	.85/.44	.29	.20
	079	.29	.22	.22	.85/.44	.26	.24
Comp10	008	.32	.19	.26	.26	.87/.44	.20
	009	.32	.19	.20	.28	.92/.44	.41
Comp11	10	.24	.13	.13	.22	.46	.81/.60
	80	.23	.12	.10	.25	.25	.87/.62
	112	.14	.12	.06	.14	.16	.77/.54

Zoals in tabel C.2.1a is te zien werd de oorspronkelijke competentie *Integriteit* opgesplitst in drie nieuwe competenties, te weten *Omgaan met gevoelige informatie* (=Comp09), *Betrouwbaarheid* (=Comp10) en *Op tijd zijn* (=Comp11). De items van de drie nieuwe competenties laden duidelijk hoger op de competenties die zij behoren te meten dan op de andere competenties. Bovendien bezitten de items van de overige competenties lage ladingen op de drie nieuw gevormde competenties. Ook de items van de competenties *Doorzettingsvermogen* (=Comp06) en *Uithoudingsvermogen* (=Comp08) laten het verwachte patroon zien. De resultaten voor de nieuwe competentie *Concentratievermogen* (=

Comp07) vallen tegen. De twee items¹ correleren heel laag met elkaar ($r = .17$), terwijl de inhoud na spiegeling bijna dezelfde lijkt te zijn.

In tabel C.2.1b is te zien dat bij de competentie *Snel schakelen* (=Comp12) hetzelfde probleem zich voordoet als bij *Concentratievermogen* (=Comp07). Voor dit itempaar² bedraagt de correlatie $r = .29$, terwijl ook hier weer de inhoud van de items een hogere correlatie laat verwachten. De ladingen van de items van de competenties *Flexibiliteit* (=Comp13) en *Omgaan met aangrijpende situaties* (=Comp16) laten wel het gewenste patroon zien. Voor de items bij deze competenties geldt dat ze op geen van de andere competenties binnen de deelverzameling hoger laden dan op de ‘eigen’ competentie.

Tabel C.2.1b: Ladingen van de items op de volgende 5 competenties binnen het cluster Persoonlijke Kwaliteiten. In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatieweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers.

		Comp12	Comp13	Comp14	Comp15	Comp16
Persoonlijke kwaliteiten Set b		Snel schakelen	Flexibiliteit	Anpassingsvermogen	Omgaan met eigen emoties	Omgaan met aangrijpende gebeurtenissen
Comp12	019	.74 /.29	.53	.47	.27	.07
	088	.86 /.29	.22	.22	.29	.14
Comp13	020	.39	.76 /.50	.42	.21	.01
	055	.34	.82 /.54	.43	.21	.03
	120	.33	.82 /.55	.46	.23	.04
Comp14	021	.48	.54	.59 /.39	.31	.08
	089	.13	.22	.62 /.30	.10	.00
	121	.41	.62	.62 /.45	.27	.03
	148	.22	.28	.70 /.43	.14	-.07
	157	.20	.28	.70 /.43	.18	-.04
Comp15	005	.31	.30	.30	.72 /.30	.20
	041	.18	.10	.11	.68 /.30	.16
	076	.23	.17	.19	.73 /.37	.24
Comp16	122	.08	-.05	-.08	.18	.87 /.45
	149	.16	.12	.07	.31	.84 /.45

De gecorrigeerde ladingen van de items van de competentie *Omgaan met eigen emoties* (=Comp15) zijn weliswaar duidelijk lager dan de ruwe ladingen, maar ze zijn met uitzondering van item 005 alsnog duidelijk hoger dan de ladingen van de items op de overige competenties van de

¹ Item 106: ‘Ik kan mijn aandacht goed bij mijn bezigheden houden’

Item 141: ‘Ik kan mijn hoofd niet bij mijn bezigheden houden’

² Item 019: ‘Ik kan snel omschakelen/switchen tussen verschillende taken’

Item 088: ‘Ik vind het vervelend om regelmatig van taak te moeten wisselen’

deelverzameling. De gecorrigeerde lading van item 005 op *Omgaan met eigen emoties* (=Comp15) is even hoog of hoger dan de ladingen op de overige competenties. Wat de competentie *Aanpassingsvermogen* (=Comp14) betreft, is op te merken dat de lading van het item 021 niet bijzonder hoog is. Item 021 (*Ik pas me gemakkelijk aan een veranderende situatie aan*) laadt redelijk hoog op de competenties *Snel Schakelen* (=Comp12) en *Flexibiliteit* (=Comp13). Voor item 089 geldt dat de hoogte van de ruwe lading vooral wordt gevoed door het effect van autocorrelatie, maar ook deze gecorrigeerde lading is duidelijk hoger dan de ladingen op de andere competenties binnen de deelverzameling. De ruwe lading van item 121 is even hoog als de lading van het item op *flexibiliteit* (=Comp13). Vooral omdat de 5 items ieder een ander aspect van het construct *Aanpassingsvermogen* (=Comp14) meten blijven de items vooralsnog in de selectie.

Voor deze deelverzamelingen van Persoonlijke Kwaliteiten (tabel C.2.1a-b) wordt de clustering van de items in competenties dus door de resultaten in grote lijnen gesteund.

Tabel C.2.1c: Ladingen van de items op de laatste 5 competenties binnen het cluster Persoonlijke Kwaliteiten. In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatieweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers.

		Comp17	Comp18	Comp19	Comp20	Comp21
Persoonlijke kwaliteiten Set c		Veilig werken	Zonder discussie opdrachten uitvoeren	Plichtsgetrouw voorschriften volgen	Omgaan met problemen	Leerorientatie
Comp17	015	.84 /.56	.34	.43	.26	.24
	050	.80 /.58	.30	.42	.33	.29
	117	.79 /.53	.27	.38	.30	.30
Comp18	016	.33	.88 /.57	.51	.06	.08
	051	.34	.89 /.57	.53	.06	.09
Comp19	017	.46	.43	.84 /.46	.24	.21
	052	.41	.57	.88 /.46	.22	.18
Comp20	018	.31	.11	.28	.70 /.40	.29
	053	.32	.12	.29	.75 /.40	.38
	086	.18	-.06	.05	.79 /.41	.39
Comp21	054	.30	.07	.21	.50	.77 /.51
	087	.28	.21	.27	.30	.64 /.28
	119	.19	-.03	.06	.30	.81 /.42

De ladingen in tabel C.2.1c maken duidelijk dat de indeling door het correlatiegedrag van de items met de competenties bevestigd wordt. Alle items laden hoger op de competentie die zij behoren te meten dan op de overige competenties van de deelverzameling van tabel C.2.1c. De gecorrigeerde ladingen van item 017 en item 052 behorende bij de competentie *Plichtsgetrouw voorschriften volgen* (=Comp19) zijn duidelijk lager dan de ruwe ladingen wat een sterk effect van autocorrelatie impliceert. De gecorrigeerde lading van item 052 op de eigen competentie is lager

dan de lading van het item op de competentie *Zonder discussie opdrachten uitvoeren* (= *Comp18*). Uit de Pearson correlaties tussen competenties (tabel C.2.2) blijkt de correlatie tussen beide competentiescores $r = .58$ hetgeen duidt op een geringe overlap tussen beide constructen. Daarom wordt geadviseerd de items alsnog als zelfstandige schaal in de selectie te houden. De hoogte van de ruwe ladingen van de items 054 en 087 op de competentie *Leeroriëntatie* (= *Comp21*) is weer voor een groot deel te wijten aan het effect van autocorrelatie, maar beide items laden ongeveer even hoog tot duidelijk hoger op de eigen competentie dan op de overige competenties binnen de deelverzameling en daarom blijft ook deze indeling gehandhaafd.

De correlaties tussen competenties (tabel C.2.2) maken duidelijk dat de samenhang tussen de competenties voor dit heterogene cluster laag is. De hoogste correlatie ($r = .67$) wordt gevonden tussen de competenties *Omgaan met problemen* (= *Comp20*) en *Flexibiliteit* (= *Comp13*).

Tabel C.2.2: Pearson correlaties tussen de competenties binnen het cluster *Persoonlijke Kwaliteiten* (cursief $P \geq 0.05$). Betekenis van competentienummers: zie tabellen C.1.*.

	com06	com07	com08	com09	com10	com11	com12	com13	com14	com15	Com16	com17	com18	com19	com20	com21
Com06	---	.31	.51	.36	.36	.20	.29	.51	.37	.19	.03	.30	.16	.29	.50	.40
Com07		---	.36	.28	.34	.15	.34	.40	.41	.30	.08	.22	.00	.16	.39	.32
Com08			---	.29	.30	.12	.44	.47	.47	.24	.00	.18	.02	.13	.46	.42
Com09				---	.43	.29	.23	.38	.31	.24	.00	.40	.15	.30	.39	.33
Com10					---	.39	.22	.34	.30	.19	.05	.34	.17	.32	.35	.29
Com11						---	.09	.15	.11	.07	.05	.31	.25	.33	.17	.14
Com12							---	.44	.41	.34	.13	.14	.04	.06	.42	.33
Com13								---	.55	.27	.03	.33	.01	.17	.67	.58
Com14									---	.28	.02	.23	.04	.15	.46	.46
Com15										---	.28	.12	.03	.06	.26	.22
Com16											---	.06	.12	.11	.04	.01
Com17												---	.37	.51	.36	.34
Com18													---	.58	.07	.10
Com19														---	.26	.23
Com20															---	.48
Com21																---

C3. Cluster Structurerend Vermogen

Niet alle competenties van het persoonsprofiel zijn te vinden in tabel C.3.1. De competenties *Bezin voordat je begint* (=Comp27) en *Volgens planning werken* (=Comp29) zijn niet in tabel C.3.1 opgenomen omdat de items geen stabiele factor bleken te vormen. Het was de bedoeling met de competentie *Volgens planning werken* (=Comp29) het stap voor stap afwerken van een werkschema te meten en niet zozeer het opstellen van plannen (*Tevoren plannen & organiseren* (=Comp26)). De items (035, 102 en 154) van de competentie *Volgens planning werken* (=Comp29) kunnen vervallen. Met betrekking tot de items die bedoeld waren het construct *Bezin voordat je begint* (=Comp27) te meten is op te merken dat item 068 (*Ik weeg voor- en nadelen goed af alvorens iets te doen of te beslissen*) onderdeel zou kunnen uitmaken van de competentie *Prioriteiten stellen* (=Comp28), waarop het item de hoogste lading heeft en waarmee het inhoudelijk meer overeenkomt. Voorlopig worden echter de items behorende bij deze competentie, te weten item 068, 100 en 137, verwijderd. Item 137 correleert met alle competenties heel laag (maximale $r=.17$) en item 100 heeft een even hoge lading op 4 competenties.

In tabel C.3.1 is te zien dat bijna alle items het hoogst laden op de competentie die zij behoren te meten. Voor de items 070, 103 en 139 van *Efficient handelen* (=Comp30) blijkt de indeling minder voor de hand liggend te zijn aangezien de gecorrigeerde lading van de drie items ongeveer even hoog zijn als op die van de eigen competentie. Desondanks geldt dat de correlatie het hoogste is op de eigen competentie. Item 036, 71 en 140 laden kijkend naar hun gecorrigeerde lading, hoger op respectievelijk één, twee en drie andere competenties die zij niet behoren te meten dan op de competentie die zij behoren te meten. Item 159 (*Op mijn werk geef ik aan wat ik wel en niet kan*) laadt op de eigen competentie *Zelfstandigheid* (=Comp32) net zo laag als op de overige competenties binnen dit cluster. Ook al voldoen de juist genoemde items niet aan de eis dat ze hoger moeten laden op de competenties die zij behoren te meten, toch wordt alsnog op basis van inhoudelijke overwegingen en op basis van hun item-totaal correlatie ervoor gekozen de indeling te handhaven. Het vervallen van de items zal ook afhangen van de uitkomsten van toetsing op verschillen tussen de groepen werkhervatters en werklozen in competentiescores en logistische regressies.

Tabel C.3.1: Ladingen van de items binnen het cluster Structurerend Vermogen. In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatieweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers.

Struct Vermogen		Comp23	Comp24	Comp25	Comp26	Comp28	Comp30	Comp31	Comp32
	Itemnr	Initiatief nemen	anticiperen	Besluitvaardigheid	Tevoren plannen& organ	Prioriteiten stellen	Efficient handelen	Voortgangscontrole	Zelfstandig werken
Comp23	065	.83/.53	.39	.19	.30	.40	.44	.41	.39
	097	.83/.61	.48	.30	.29	.47	.47	.41	.50
	133	.76/.52	.56	.36	.32	.51	.51	.44	.60
Comp24	033	.46	.75/.48	.44	.33	.48	.52	.44	.54
	098	.41	.81/.50	.32	.38	.48	.44	.45	.39
	134	.54	.84/.63	.42	.42	.58	.55	.53	.53
Comp25	034	.14	.20	.73/.47	.05	.15	.17	.15	.21
	066	.16	.24	.75/.52	.06	.18	.20	.17	.27
	099	.30	.45	.71/.43	.22	.35	.39	.32	.37
	135	.43	.56	.73/.53	.31	.45	.51	.45	.53
Comp26	067	.31	.38	.15	.81/.62	.53	.39	.48	.30
	136	.36	.47	.26	.84/.69	.56	.46	.55	.39
	153	.38	.45	.28	.76/.57	.51	.44	.52	.43
Comp28	069	.34	.45	.17	.59	.77/.53	.48	.51	.40
	101	.51	.45	.38	.32	.71/.45	.45	.42	.49
	138	.10	.49	.34	.32	.66/.44	.51	.45	.56
Comp30	070	.49	.51	.30	.44	.60	.77/.48	.55	.49
	103	.47	.49	.29	.39	.53	.72/.47	.46	.51
	139	.39	.45	.37	.30	.38	.80/.41	.47	.40
Comp31	036	.34	.38	.19	.50	.43	.42	.79/.48	.32
	071	.47	.47	.28	.44	.55	.53	.77/.50	.48
	140	.41	.51	.37	.45	.50	.55	.71/.43	.44
Comp32	037	.51	.48	.34	.28	.45	.48	.43	.70/.52
	072	.55	.47	.32	.30	.51	.48	.42	.71/.55
	105	.44	.49	.45	.25	.43	.46	.36	.69/.46
	155	.42	.42	.36	.36	.47	.44	.41	.69/.48
	159	.22	.23	.19	.22	.30	.23	.24	.62/.29

In tabel C.3.2. met correlaties is te zien dat de samenhang tussen de competenties redelijk hoog is; 10 correlaties zijn groter of gelijk aan $r=.60$. Weer geldt voor alle mogelijke paren competenties dat het percentage gemeenschappelijke variantie niet groter is dan het percentage unieke variantie van de twee competenties in kwestie.

Tabel C.3.2: Pearson correlaties tussen de competenties binnen het cluster Structurerend vermogen (* $P \leq 0.01$)

	Comp23	Comp24	Comp25	Comp26	Comp28	Comp30	Comp31	Comp32
	Initiatief nemen	anticiperen	Besluitvaardigheid	Tevoren plannen& organ	Prioriteiten stellen	Efficient handelen	Voortgangscontrole	Zelfstandig werken
Comp23	---	.58*	.34*	.38*	.57*	.58*	.52*	.61*
Comp24		---	.48*	.47*	.64*	.62*	.59*	.60*
Comp25			---	.21*	.38*	.42*	.36*	.46*
Comp26				---	.60*	.48*	.60*	.41*
Comp28					---	.64*	.63*	.62*
Comp30						---	.64*	.60*
Comp31							---	.53*
Comp32								---

C4. Cluster Kwaliteit & Verantwoordelijkheid

In tabel C.4.1 is goed te zien dat de veronderstelde indeling voor de competenties *Verantwoordelijkheid* (= Comp33), *Ordelijkheid* (= Comp35) en *Oog voor detail* (=Comp36) door de berekende ladingen gesteund wordt. Met betrekking tot de items 011 '*Ik zorg dat mijn werk van goede kwaliteit is*' en 114 '*Als ik iets doe let ik erop dat ik geen fouten maak*' van) van *Kwaliteitsgerichtheid* (= Comp34) blijkt dat de items even hoog of zelfs hoger op andere competenties laden die zij niet behoren te meten. Voor wat betreft de gecorrigeerde ladingen (item-restcorrelatie) doet dit probleem zich ook voor voor item 013 *Ik werk zorgvuldig om te voorkomen dat ik iemand benadeel of schaad* bij *Zorgvuldigheid* (= Comp37), en items 014 *Ik controleer zoveel mogelijk of er geen fouten in het werk (blijven) zitten* en 116 *Fouten die ik opmerk (van mezelf en anderen) probeer ik te herstellen* van *Kwaliteitscontrole* (= Comp38). Bij deze laatste 3 items kan nog gesteld worden dat de ladingen van de items op de eigen competentie nog altijd hoger is dan op die van de overige competenties. Item 011 heeft in tegenstelling tot de andere drie items van de competentie *kwaliteitsgerichtheid* (=Comp34) geen betrekking op de attitude van de testnemer ten opzichte van fouten in het eigen werk, en hierdoor is de lading laag. Omdat het item wel een belangrijk facet van het bedoelde construct vertegenwoordigt, zal het item alsnog gehandhaafd blijven. Item 114 komt in aanmerking voor verwijdering, maar dit besluit zal ook afhangen van de uitkomsten van toetsing (variantie-analyse, logistische regressie) op verschillen tussen de groepen werkhervatters en werklozen in competentiescores.

Tabel C.4.1: Ladingen van de items binnen het cluster Kwaliteit & Verantwoordelijkheid. In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatieweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers. Gemarkeerde itemnummers hebben betrekking op te verwijderen items

Kwaliteit & Verantwoordelijkheid		Comp33	Comp34	Comp35	Comp36	Comp37	Comp38
		Verantwoordelijkheid	Kwaliteitsgerichtheid	Ordelijkheid	Oog voor detail	Zorgvuldigheid	Kwaliteitscontrole
Comp33	046	.78 /.51	.34	.31	.33	.49	.47
	081	.80 /.55	.31	.31	.33	.44	.46
	113	.82 /.54	.32	.26	.33	.47	.45
Comp34	011	.41	.51 /.29	.37	.42	.49	.50
	114	.57	.58 /.31	.40	.42	.61	.64
	146	.15	.76 /.45	.21	.15	.20	.26
	156	.14	.78 /.43	.24	.14	.19	.24
Comp35	047	.27	.29	.84 /.51	.29	.43	.36
	082	.12	.42	.82 /.59	.45	.55	.54
	147	.16	.28	.67 /.37	.18	.25	.23
Comp36	012	.33	.34	.30	.81 /.59	.41	.45
	048	.29	.20	.23	.81 /.53	.30	.34
	083	.41	.36	.46	.84 /.63	.48	.55
Comp37	013	.44	.40	.38	.43	.75 /.45	.56
	049	.44	.36	.49	.37	.82 /.55	.50
	115	.52	.39	.40	.34	.81 /.55	.56
Comp38	014	.41	.46	.39	.43	.57	.81 /.56
	084	.45	.44	.44	.48	.54	.84 /.60
	116	.53	.41	.33	.38	.53	.75 /.47

Alle competenties correleren matig positief met elkaar. In tabel C.4.2 is te zien dat de competenties *Zorgvuldigheid*(=Comp37) en *Kwaliteitscontrole* (=Comp38) het hoogst met elkaar correleren ($r=.68$). Weer geldt dat de het percentage gemeenschappelijke variantie ($.68^2 \cdot 100$) ongeveer even groot is als het percentage unieke variantie van de twee competenties.

Tabel C.4.2: Pearson correlaties tussen de competenties binnen het cluster Kwaliteit & Verantwoordelijkheid (* $P \leq 0.01$)

Kwaliteit & Verantwoordelijkheid	Comp33 Verantwoordelijkheid	Comp34 Kwaliteitsgerichtheid	Comp35 Ordelijkheid	Comp36 Oog voor detail	Comp37 Zorgvuldigheid	Comp38 Kwaliteitscontrole
Comp33	---	.41*	.36*	.42*	.59*	.57*
Comp34		---	.42*	.36*	.49*	.55*
Comp35			---	.40*	.53*	.48*
Comp36				---	.48*	.54*
Comp37					---	.68*
Comp38						---

C5. Cluster Contact met anderen

De ladingen in tabel C.5.1 bevestigen in grote mate de vooraf gekozen clustering van de items in competenties. Wel zijn er nog enkele kanttekeningen te plaatsen. De items van *Organisatiebewustzijn* (= *Comp39*) laden hoog op de competentie *Representativiteit* (= *Comp40*) en de items van *Representativiteit* (= *Comp40*) laden ook hoog op *Organisatie-bewustzijn* (= *Comp39*). *Organisatiebewustzijn* (= *Comp39*) heeft betrekking op de instelling en het gedrag van de testnemer ten opzichte van de normen en doelstellingen van de organisatie. Aangezien *Representativiteit* (= *Comp40*) eerder de conformiteit van de kledingsstijl van de testnemer met de verwachtingen van het bedrijf toetst en beide constructen inhoudelijk belangrijk worden geacht, blijft de indeling alsnog onveranderd. Verder is het de vraag of item 125 *Ik weet andere mensen snel op hun gemak te stellen* van *Sociabiliteit* (= *Comp41*) beter verwijderd kan worden omdat zowel de gecorrigeerde als de ruwe lading zich moeilijk onderscheiden van de meeste ladingen op de overige competenties van dit cluster, met name van *Empathie* (= *Comp42*). Ook de gecorrigeerde lading van item 025 *Ik weet een goede eerste indruk op mensen te maken* van *Uitstraling hebben* (= *Comp42*) wordt op diverse andere competenties geëvenaard. Beide laatstgenoemde items komen voor verwijdering in aanmerking indien vervolganalyses daartoe geen contraïndicatie geven.

Bijlage C: Competenties

Tabel C.5.1: Ladingen van de items binnen het cluster Contact met anderen. In de diagonaalcellen is naast de item-totaal correlatie ook de item-rest correlatiweergegeven (item-totaal/item-rest). Kolom 2 bevat de itemnummers. Gemarkeerde itemnummers hebben betrekking op te verwijderen items.

Contact met anderen	Item	Comp39 Organisatiebewustzijn	Comp40 Representativiteit	Comp41 Sociabiliteit	Comp42 Empathie	Comp43 Uitstraling	Comp44 Klantvriendelijkheid	Comp45 Mondeling communiceren	Comp46 Schriftelijk communiceren	Comp47 Overtuigingskracht	Comp48 Instructies begrijpen	Comp49 Samenwerken	Comp50 Alleen werken
Com39	022	.76/.47	.52	.33	.33	.38	.48	.40	.28	.30	.35	.41	.32
	056	.76/.40	.42	.31	.31	.31	.38	.34	.15	.26	.30	.37	.29
	124	.76/.45	.50	.36	.40	.42	.54	.39	.22	.34	.38	.44	.36
Com40	023	.51	.73/.42	.22	.24	.36	.43	.25	.11	.18	.22	.32	.27
	057	.51	.81/.54	.42	.39	.43	.46	.44	.29	.37	.33	.40	.30
	091	.48	.85/.63	.35	.34	.42	.51	.40	.19	.26	.28	.40	.29
Com41	024	.29	.29	.86/.71	.42	.52	.37	.47	.20	.45	.27	.38	.16
	058	.32	.35	.89/.77	.48	.56	.42	.54	.25	.50	.30	.45	.18
	092	.38	.35	.79/.62	.49	.50	.41	.46	.20	.46	.37	.52	.20
	125	.44	.37	.70/.52	.67	.55	.52	.53	.34	.53	.39	.51	.26
Com42	093	.35	.33	.50	.87/.50	.43	.40	.44	.24	.46	.39	.41	.27
	126	.43	.38	.58	.87/.50	.53	.50	.50	.33	.52	.38	.48	.27
Com43	025	.37	.38	.65	.51	.74/.44	.47	.52	.28	.50	.36	.43	.23
	059	.36	.41	.45	.33	.77/.45	.53	.36	.17	.31	.25	.41	.22
	127	.38	.38	.41	.44	.77/.45	.43	.38	.18	.42	.35	.37	.29
Com44	026	.46	.43	.42	.38	.47	.73/.50	.51	.31	.41	.34	.41	.29
	060	.43	.46	.34	.32	.50	.75/.51	.35	.12	.25	.25	.39	.27
	094	.44	.40	.34	.40	.39	.73/.52	.43	.26	.35	.35	.39	.29
	151	.47	.43	.44	.44	.47	.74/.51	.44	.24	.36	.38	.54	.31
Com45	027	.37	.34	.61	.47	.49	.48	.83/.57	.46	.57	.39	.42	.26
	061	.41	.36	.47	.44	.44	.45	.80/.55	.37	.53	.46	.43	.29
	095	.41	.40	.39	.39	.38	.47	.77/.51	.50	.37	.38	.38	.28

Tabel C.5.1: vervolg

Contact met anderen	Item	Comp39 Organisatiebewustzijn	Comp40 Representativiteit	Comp41 Sociabiliteit	Comp42 Empathie	Comp43 Uitstraling	Comp44 Klantvriendelijkheid	Comp45 Mondeling communiceren	Comp46 Schriftelijk communiceren	Comp47 Overtuigingskracht	Comp48 Instructies begrijpen	Comp49 Samenwerken	Comp50 Alleen werken
Com46	028	.24	.22	.32	.32	.28	.30	.53	.86/.72	.43	.38	.28	.21
	096	.35	.32	.32	.36	.31	.37	.59	.79/.64	.39	.41	.35	.26
	128	.27	.23	.25	.30	.25	.28	.45	.88/.77	.37	.39	.27	.22
	152	.06	.06	.10	.11	.07	.09	.26	.78/.61	.19	.20	.08	.05
Com47	029	.31	.25	.49	.47	.42	.36	.57	.39	.82/.60	.49	.39	.24
	062	.31	.27	.47	.43	.42	.38	.49	.29	.85/.59	.41	.37	.20
	129	.36	.32	.49	.50	.47	.39	.47	.36	.79/.56	.43	.43	.25
Com48	030	.42	.33	.38	.40	.39	.42	.49	.38	.50	.81/.59	.47	.37
	063	.38	.29	.37	.42	.37	.38	.49	.39	.49	.81/.60	.46	.34
	130	.31	.24	.24	.28	.27	.30	.31	.25	.35	.81/.46	.35	.29
Com49	031	.47	.42	.42	.38	.42	.48	.41	.20	.33	.38	.77/.51	.31
	064	.37	.33	.39	.33	.36	.41	.35	.20	.36	.40	.80/.50	.25
	131	.44	.38	.54	.52	.48	.52	.47	.30	.47	.46	.82/.58	.31
Com50	032	.36	.31	.20	.25	.28	.33	.29	.17	.22	.33	.32	.90/.59
	132	.39	.34	.23	.31	.30	.37	.32	.22	.28	.40	.33	.89/.59

De correlaties tussen de 12 competenties binnen dit cluster variëren tussen $r=.28$ en $r=.65$. (Zie tabel C.5.2.) *Uitstraling* (= *Comp43*) en *sociabiliteit* (= *Comp41*) correleren het hoogst met elkaar ($r=.65$). Ook in dit geval geldt weer dat het percentage gemeenschappelijke variantie ongeveer even groot is als het percentage unieke variantie van de twee competenties.

Tabel C.5.2: Pearson correlaties tussen de competenties binnen het cluster Contact met anderen (* $P \leq 0.01$).

	Comp39	Comp40	Comp41	Comp42	Comp43	Comp44	Comp45	Comp46	Comp47	Comp48	Comp49	Comp50
Contact met anderen	Organisatiebewustzijn	Representativiteit	Sociabiliteit	Empathie	Uitstraling	Klantvriendelijkheid	Mondeling communiceren	Schriftelijk communiceren	Overtuigingskracht	Instructies begrijpen	Samenwerken	Alleen werken
Comp39	---	.62*	.43*	.45*	.48*	.61*	.49*	.28*	.39*	.45*	.53*	.42*
Comp40		---	.41*	.41*	.51*	.58*	.45*	.25*	.34*	.35*	.47*	.37*
Comp41			---	.62*	.65*	.52*	.61*	.30*	.59*	.40*	.56*	.24*
Comp42				---	.55*	.52*	.54*	.33*	.57*	.44*	.51*	.31*
Comp43					---	.62*	.55*	.27*	.53*	.41*	.52*	.32*
Comp44						---	.58*	.31*	.46*	.44*	.59*	.39*
Comp45							---	.55*	.62*	.51*	.51*	.34*
Comp46								---	.42*	.41*	.29*	.22*
Comp47									---	.54*	.48*	.27*
Comp48										---	.52*	.41*
Comp49											---	.36*
Comp50												---

C6. Factorstructuur en betrouwbaarheid binnen originele competenties

Tabel C6: Competentie-vragenlijst met factorladingen en Cronbachs α if-item-deleted' per item, en de verklaarde variantie en totale Cronbachs α per competentie. De schuingedrukte items zijn spiegelitems

Item in vragenlijst	Competentie: 01 Lang in hoog tempo werken	Hij/zij kan langdurig in hoog tempo werken	α if item deleted	Factor lading
1.		Ik kan er goed tegen lange tijd in hoog tempo te werken	.80	.89
38.		Steeds in een hoog tempo werken ligt me wel	.78	.90
73.		Ik vind het niet erg om lange tijd in hoog tempo te werken	.83	.87
Verklaarde variantie definitieve vragenset			78%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.86	
Item in vragenlijst	Competentie: 2 Piekbelasting	Hij/zij kan onder piekbelasting werken	α if item deleted	Factor Lading
39.		Tijdens piekdrukke (bijv. extra drukke periodes op mijn werk) blijf ik toch goed functioneren (catch)	.56	.76
107.		<i>Als het heel druk wordt op mijn werk (piekdrukke) ga ik fouten maken</i>	.53	.78
142.		<i>Als het heel erg druk wordt op mijn werk weet ik niet meer wat ik moet doen (anticatch)</i>	.57	.76
Verklaarde variantie definitieve vragenset			59%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.65	
Item in vragenlijst	Competentie: 3 Organisatorische problemen	Hij/zij kan werken met storingen en organisatorische problemen	α if item deleted	Factor Lading
3.		<i>Bij onverwachte problemen (bijvoorbeeld storingen of uitval van collega's) op het werk raak ik in de stress</i>	.72	.83
108.		<i>Bij onverwachte gebeurtenissen (bijvoorbeeld storingen of uitval van collega's) raak ik snel het overzicht kwijt</i>	.73	.82
143.		<i>Als er iets mis gaat op mijn werk (bijvoorbeeld storingen of fouten, bij uitval collega's) word ik gestrest</i>	.67	.86
Verklaarde variantie definitieve vragenset			70%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.78	

Item in vragenlijst	Competentie: 4 Sociale stress	Hij/zij kan werken onder sociale stress (weerstand en tegenwerking uit omgeving, agressie, etc)	α if item deleted	Factor Lading
4.		Ik blijf rustig als mensen boos op mij worden	.49	.75
75.		Ook als personen (collega's klanen, gasten, patienten) lastig of minder aardig zijn, blijf ik beleefd	.54	.73
109.		Ik kan goed omgaan met negatieve reacties en tegenwerking van anderen	.46	.76
		<i>Verklaarde variantie definitieve vragenset</i>	56%	
		<i>Cronbachs alfa definitieve vragenset</i>	.60	

Item in vragenlijst	Competentie: 5 Tegenslagen verwerken	Hij/zij heeft een hoge mate van frustratietolerantie (tegen tegenslagen kunnen)	α if item deleted	Factor Lading
43.		Ik kan tegenslagen snel opzij zetten	.62	.69
77.		Ik laat me niet snel uit het veld slaan door tegenslagen	.48	.79
110.		Tegenslagen brengen mij niet gauw uit mijn doen	.47	.80
		<i>Verklaarde variantie definitieve vragenset</i>	58%	
		<i>Cronbachs alfa definitieve vragenset</i>	.63	

Item in vragenlijst	Competentie: 6 Doorzettingsvermogen	Hij/zij beschikt over vasthoudendheid en doorzettingsvermogen	α if item deleted	Factor Lading
6.		Ik ben een doorzetter	.50	.75
42.		Ook al is iets al 10 keer mislukt, alsik iets graag wil probeer ik het toch nog een keer	.49	.75
144.		Ik bijt me vast in wat ik me heb voorgenomen	.50	.74
		<i>Verklaarde variantie definitieve vragenset</i>	56%	
		<i>Cronbachs alfa definitieve vragenset</i>	.60	

Item in vragenlijst	Competentie: 7 Concentratievermogen	Hij/zij kan de aandacht gedurende een bepaalde tijd richten	α if item deleted	Factor Lading
106.		Ik kan mijn aandacht goed bij mijn bezigheden houden (catch)	-	.79
141.		<i>Ik kan mijn hoofd niet bij mijn bezigheden houden (anticatch)</i>	-	.79
		<i>Verklaarde variantie definitieve vragenset</i>	62%	
		<i>Cronbachs alfa definitieve vragenset</i>	.37	

Item in vragenlijst	Competentie: 8 Uithoudingsvermogen	Hij/zij heeft uithoudingsvermogen (fysiek)	α if item deleted	Factor lading
7.		Ik voel me veel meer thuis in een drukke functie dan in een functie waarin ik weinig te doen heb	.60	.79
78.		Ik neem liever veel hooi op mijn vork dan weinig	.61	.79
111.		Ik heb energie voor 10	.61	.79
Verklaarde variantie definitieve vragenset			62%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.70	

Item in vragenlijst	Competentie: 9 Omgaan met gevoelige informatie	Hij/zij heeft hoog ethisch normbesef; gaat zorgvuldig om met het vertrouwen van mensen en met vertrouwelijke informatie en de privacy van personen en/of bedrijven	α if item deleted	Factor lading
44.		Ik kan iets dat me in vertrouwen verteld is gemakkelijk voor me houden		.85
79.		Gevoelige informatie (over het bedrijf waar ik werk of over de mensen die er werken) houd ik voor mezelf		.85
Verklaarde variantie definitieve vragenset			72%	
Cronbachs alfa vragenset			.61	

Item in vragenlijst	Competentie: 10 Betrouwbaarheid	Hij/zij komt afspraken na door datgene wat is afgesproken op tijd en inhoudelijk correct af te hebben (deadlines halen)	α if item deleted	Factor lading
8.		Anderen zien mij als een betrouwbaar en eerlijk iemand		.85
9.		Gemaakte afspraken kom ik gewoonlijk na (catch)		.85
Verklaarde variantie definitieve vragenset			72%	
Cronbachs alfa vragenset			.61	

Item in vragenlijst	Competentie: 11 Op tijd zijn	Hij/zij houdt zich aan de tijd (iemand van de klok)	α if item deleted	Factor lading
10.		Ik ben op tijd bij mijn afspraken (catch)	.60	.82
80.		Ik ben liever 5 minuten te vroeg dan te laat op een afspraak	.59	.84
112.		Het kost me moeite om steeds op tijd te komen (anticatch)	.68	.76
Verklaarde variantie definitieve vragenset			65%	
Cronbachs alfa vragenset			.72	

Item in vragenlijst	Competentie: 12 Snel schakelen	Hij/zij kan snel omschakelen bij wisselende omstandigheden, taken en mensen (bijv. verschillende klanten).	α if item deleted	Factor lading
19.		Ik kan goed omschakelen / switchen tussen verschillende taken	-	.81
88.		Ik vind het vervelend om regelmatig van taak te moeten wisselen	-	.81
Verklaarde variantie definitieve vragenset			65%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.45	

Item in vragenlijst	Competentie: 13 Flexibiliteit	Hij/zij kan het einddoel bereiken via verschillende wegen	α if item deleted	Factor lading
20.		Als iets niet goed lijkt te lukken op de ene manier probeer ik het op een andere manier	.66	.78
55.		Er zijn meerdere manieren om een doel te bereiken; ik zit niet vast aan een manier	.62	.81
120.		Ik bekijk dingen van verschillende kanten, zodat ik meerdere opties heb als het niet lukt	.60	.82
Verklaarde variantie definitieve vragenset			64%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.71	

Item in vragenlijst	Competentie: 14 Aanpassingsvermogen	Hij/zij is bereid van werkcontext (werkplek, collega's etc.) te wisselen	α if item deleted	F1	F2
21.		Ik pas me gemakkelijk aan een veranderende situatie aan	.58	.67	-.57
89.		Ik heb er geen bezwaar tegen steeds op verschillende plekken te werken	.62	.51	.13
148.		Als mij wordt gevraagd iets langer door te werken vind ik dat in principe geen probleem	.55	.65	.51
121.		Ik ben in staat om me aan te passen aan nieuwe werkmethoden	.56	.73	-.43
157.		Ik heb geen moeite om met andere collega's te werken	.55	.65	.47
Verklaarde variantie definitieve vragenset			62%		
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.62		

Item in vragenlijst	Competentie: 15 Omgaan met eigen emoties	omgaan met eigen emoties	α if item deleted	Factor lading
5.		Ik kan mijn gevoelens en emoties goed van me af zetten als dat nodig is	.45	.67
41.		Als mensen mij irriteren vind ik het moeilijk rustig te blijven	.44	.68
76.		Ik vind het moeilijk om mijn gevoelens en emoties onder controle te houden	.30	.77
Verklaarde variantie definitieve vragenset			50%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.50	
Item in vragenlijst	Competentie: 16 Omgaan met aangrijpende situaties	omgaan met andermans emoties	α if item deleted	Factor lading
122.		Ik kan er niet goed tegen andere mensen verdriet te zien hebben	-	.85
149.		Ik ben snel aangedaan door andermans emoties	-	.85
Verklaarde variantie definitieve vragenset			73%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.62	
Item in vragenlijst	Competentie: 17 Veilig werken	Hij/zij vertoont grote oplettendheid en discipline in verband met (eigen en andermans) veiligheid (o.a. hygiënisch werken, dragen beschermingsmiddelen)	α if item deleted	Factor lading
15.		Ik let erop dat ik veilig werk (o.a. hygiënisch werken en dragen van beschermingsmiddelen)	.62	.81
50.		Tijdens mijn werk let ik erop dat ik de veiligheid en gezondheid van anderen niet onnodig in gevaar breng	.59	.82
117.		Als ik mensen moet bedienen (bijv. in de horeca, in de winkel) of verzorgen houd ik me aan de veiligheids- en hygiëneregels	.66	.77
Verklaarde variantie definitieve vragenset			64%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.71	
Item in vragenlijst	Competentie: 18 Zonder discussie opdrachten uitvoeren	Hij/zij houdt zich zonder discussie aan opdrachten en voert zonder discussie werkopdrachten uit (gewoon doen wat er gevraagd wordt, onder leiding kunnen werken)	α if item deleted	Factor lading
16.		Ik doe zonder discussie wat mijn werkgever me opdraagt	-	.88
51.		Ik doe wat me gevraagd wordt ook al zie ik het belang er niet direct van in	-	.88
Verklaarde variantie definitieve vragenset			78%	
Cronbachs alfa definitieve vragenset			.72	

Item in vragenlijst	Competentie: 19 Plichtsgetrouw voorschriften volgen	Hij/zij houdt zich aan (impliciete en expliciete) normen, regels en het beleid van de organisatie; en houdt zich zonder discussie aan opdrachten en voert zonder discussie werkopdrachten uit (gewoon doen wat er gevraagd wordt, onder leiding kunnen werken)	α if item deleted	Factor lading
17.		Ik werk volgens de gestelde regels en voorschriften wanneer ik aan het werk ben	-	.86
52.		Ik doe mijn best mijn werk precies uit te voeren zoals het mij is opgedragen	-	.86
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	73%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.63	

Item in vragenlijst	Competentie: 20 Omgaan met problemen	Hij/zij kan storingen en problemen signaleren, proberen de oorzaken van de problemen te ontleden en een oplossing te vinden voor het probleem	α if item deleted	Factor lading
18.		Als er iets fout gaat of als er iets aan de hand is op mijn werk merk ik dat snel op	.51	.72
53.		Als er een probleem is, ga ik stap voor stap na wat de oorzaak kan zijn	.47	.74
86.		Ik ben goed in improviseren als dingen even anders lopen dan verwacht	.44	.76
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	55%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.58	

Item in vragenlijst	Competentie: 21 Leerorientatie	Hij/zij probeert het werk steeds beter te doen door te leren van eigen fouten en te luisteren naar kritiek van anderen (leidinggevend en collega's) en er zijn/haar voordeel mee doen	α if item deleted	Factor lading
54.		Ik wil graag nieuwe dingen leren door mijn werk	.36	.83
87.		Ik vind het fijn wanneer collega's mij vertellen wat ik wel en niet goed doe	.63	.63
119.		Ik ben bereid bijscholing en trainingen te volgen	.48	.78
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	56%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.60	

Item in vragenlijst	Competentie: 22 Geduld kunnen opbrengen	Hij/zij kan geduld opbrengen met/in situaties	α if item deleted	Factor lading
90.		In mijn werk kan ik veel geduld opbrengen in mijn omgang met andere mensen	.58	.75
123.		Ook al stellen mensen mijn geduld op de proef toch kan ik in het algemeen goed mijn geduld bewaren	.55	.78
150.		Ik heb geen enkel probleem om werk te doen wat veel geduld vereist (catch)	.59	.68
158.		Werk dat veel geduld en aandacht vereist is niks voor mij (anticatch)	.62	.61
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	50%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.65	

Item in vragenlijst	Competentie: 23 Initiatief nemen	Het voortouw kunnen nemen en zelf zien wat er gedaan moet worden	α if item deleted	Factor lading
65.		Als ik even niets te doen heb op mijn werk kijk ik of ik alvast een ander klusje kan doen	.68	.79
97.		Zodra ik iets af heb, begin ik uit mezelf met een nieuwe taak.	.56	.85
133.		Op mijn werk zie ik zelf wat er nog gedaan moet worden.	.67	.79
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	65%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.73	
Item in vragenlijst	Competentie: 24 Anticiperen	Vooruit kunnen denken, knelpunten zien aankomen en tijdig stappen ondernemen	α if item deleted	Factor lading
33.		Ik kan goed vooruitdenken	.68	.76
98.		Tijdens mijn werk denk ik na over wat er mogelijk mis kan gaan, zodat ik tijdig kan ingrijpen.	.68	.77
134.		Ik probeer fouten of storingen in mijn werk te voorkomen door vooruit te denken.	.50	.86
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	64%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.71	
Item in vragenlijst	Competentie: 25 Besluitvaardigheid	Daadkrachtig kunnen beslissen (knopen doorhakken).	α if item deleted	Factor lading
66.		<i>Ik vind het moeilijk om beslissingen te nemen</i>	.60	.75
99.		In een groep ben ik gewoonlijk degene die de beslissingen neemt.	.67	.67
135.		Ik kom in het algemeen snel tot een besluit. (catch)	.60	.76
34.		<i>In het algemeen vind ik het moeilijk om snel tot een beslissing te komen (anticatch)</i>	.64	.71
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	52%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.69	
Item in vragenlijst	Competentie: 26 Tevoren plannen/ organiseren	Werkdoelen, werkwijze, plaatsen en tijden van tevoren kunnen inschatten en vastleggen (opstellen werkplan); tevoren mensen en middelen reserveren	α if item deleted	Factor lading
67.		Voordat ik begin met werken maak ik voor mezelf een overzicht van wat er gedaan moet worden	.70	.85
136.		Voordat ik met mijn werk begin, maak ik voor mezelf een planning.	.64	.88
153.		Voordat ik begin met werken heb ik het overzicht van wanneer iets af moet zijn.	.78	.79
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	70%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.79	

Item in vragenlijst	Competentie: 27 Bezin voor je begint	Hij/zij bezint alvorens te beginnen	α if item deleted	Factor lading
68.		Ik weeg voor- en nadelen goed af alvorens iets te doen of te beslissen. (catch)	.59	.40
100.		Ik handel vaak zonder veel nadenken. (anticatch)	.26	.80
137.		Ik zeg vaak dingen zonder na te denken.	.16	.83
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	50%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.47	

Item in vragenlijst	Competentie: 28 Prioriteiten stellen	Prioriteiten kunnen stellen in het werk	α if item deleted	Factor lading
69.		Voordat ik met mijn werk begin bedenk ik welke dingen ik als eerste moet doen	.55	.74
101.		Wanneer ik verschillende opdrachten tegelijkertijd krijg, stel ik prioriteiten voor mezelf	.51	.76
138.		Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn op mijn werk en welke niet.	.51	.77
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	57%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.62	

Item in vragenlijst	Competentie: 29 Volgens planning werken	Werken volgens een bepaalde planning, taken in de juiste volgorde aanpakken	α if item deleted	Factor lading
35.		Ik kan goed volgens een planning werken	.53	.55
102.		Ik kan niet zonder een duidelijke planning werken	.42	.69
154.		Ik werk het best met een duidelijke planning.	.09	.84
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	49%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.48	

Item in vragenlijst	Competentie: 30 Efficient handelen	Erop bedacht zijn zuinig om te gaan met tijd, geld en middelen	α if item deleted	Factor lading
70.		Als ik weinig tijd heb, probeer ik efficiënter te zijn door dingen met elkaar te combineren	.47	.80
103.		Ik ga efficiënt om met de middelen die ik heb	.52	.78
139.		Gewoonlijk krijg ik meer af dan anderen door mijn efficiënte manier van werken.	.61	.72
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	59%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.63	

Item in vragenlijst	Competentie: 31 Voortgangscontrole	De voortgang van de werkzaamheden en van het werkproces naar het werkdoel toe bewaken; tijdig afwijkingen ten opzichte van een gemaakt werkplan signaleren	α if item deleted	Factor lading
36.		Tijdens mijn werk houd ik steeds in de gaten of ik op schema lig	.43	.77
71.		Ik merk het snel als ik achterloop op de planning (catch)	.45	.76
140.		Ik controleer of de werkzaamheden ook echt leiden tot het behalen van de gestelde doelen (bijvoorbeeld een bepaald aantal producten).	.48	.71
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	46%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.57	

Item in vragenlijst	Competentie: 32 Zelfstandig kunnen werken	Zonder of met weinig toezicht werkopdrachten uitvoeren; zelf oplossen van kleine werkproblemen en weten wanneer wel of geen hulp moet worden ingeroepen	α if item deleted	Factor lading
37.		Ik kan goed zelfstandig werken	.60	.77
72.		Als ik weet wat er moet gebeuren ben ik over het algemeen goed in staat mijn taken zelfstandig uit te voeren	.60	.79
105.		Ik los problemen in het werk gewoonlijk zelfstandig op	.64	.69
155.		Ik weet wanneer ik anderen moet inschakelen bij een bepaald probleem.	.62	.69
159.		Op mijn werk geef ik aan wat ik wel en niet kan.	.73	.45
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	47%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.69	

Item in vragenlijst	Competentie: 33 Verantwoordelijkheid	Hij/zij voelt zich verantwoordelijk voor gevolgen van eigen beslissingen en daden; zich verantwoordelijk voelen voor (toevertrouwde) mensen en middelen; voor het behalen van gestelde doelen	α if item deleted	Factor lading
46.		Als ik opdrachten krijg voel ik me verantwoordelijk voor het goed uitvoeren hiervan	.64	.78
81.		Ik voel mij verantwoordelijk voor de gevolgen van mijn beslissingen	.60	.81
113.		Ik voel me verantwoordelijk voor mensen en middelen die me zijn toevertrouwd	.62	.80
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	63%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.71	

Item in vragenlijst	Competentie: 34 Kwaliteitsgerichtheid	Hij/zij werkt nauwkeurig (zonder fouten te maken) en zorgt dat het werk van goede kwaliteit is	α if item deleted	F1	F2
11.		Ik zorg dat mijn werk van een goede kwaliteit is (catch)	.57	.58	.61
114.		Als ik iets doe, let ik erop dat ik geen fouten maak	.54	.64	.52
146.		<i>Kleine foutjes in mijn werk die niet zo opvallen laat ik zitten (anticatch)</i>	.42	.72	-.48
156.		<i>Als iets snel klaar moet zijn moet je een foutje maar voor lief nemen</i>	.43	.72	-.48
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	72,2%		
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.58		

Item in vragenlijst	Competentie: 35 Ordelijkheid	Hij/zij is ordelijk (bewaart orde en netheid op de werkplek)	α if item deleted	Factor lading
47.		Spullen die ik gebruikt heb en niet meer nodig heb, ruim ik meteen op	.52	.81
82.		Ik werk netjes en ordelijk (catch)	.42	.85
147.		<i>Ik heb er moeite mee om netjes en ordelijk te werken (anticatch)</i>	.70	.66
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	60%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.66	

Item in vragenlijst	Competentie: 36 Oog voor detail	Hij/zij heeft oog voor detail	α if item deleted	Factor lading
12.		Ik heb oog voor detail	.66	.82
48.		Ik zie details die andere mensen niet zien	.72	.78
83.		Ik heb oog voor kleine dingen	.61	.85
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	67%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.74	

Item in vragenlijst	Competentie: 37 Zorgvuldigheid	Hij/zij is zorgvuldig en voorzichtig (veroorzaakt geen schade bij mens en middelen)	α if item deleted	Factor lading
13.		Ik werk zorgvuldig om te voorkomen dat ik iemand benadeel of schaad	.66	.73
49.		Ik ga voorzichtig om met de spullen waarmee ik werk (bijv. producten, gereedschappen)	.55	.81
115.		Met andermans spullen ga ik extra voorzichtig om.	.55	.81
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	61%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.68	

Item in vragenlijst	Competentie: 38 Kwaliteitscontrole	Hij/zij controleert de kwaliteit van werkresultaten, producten en/of diensten op tekortkomingen en corrigeert eerder gemaakte of ontstane fouten/ tekortkomingen	α if item deleted	Factor lading
14.		Ik controleer zoveel mogelijk of er geen fouten in het werk (blijven) zitten	.62	.80
84.		Ik controleer het werk dat ik aflever op fouten, beschadigingen en afwijkingen	.53	.85
116.		Fouten die ik opmerk (van mezelf en van anderen) probeer ik te herstellen.	.70	.74
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	64%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.71	

Item in vragenlijst	Competentie: 39 Organisatiebewustzijn	Hij/zij kan rekening houden met normen, cultuur, belangen en doelstellingen van de organisatie; weet hoe de (formele en informele) lijnen lopen binnen de organisatie en kan hier rekening mee houden.	α if item deleted	Factor lading
22.		Ik ben mij bewust van de normen, waarden en doelstellingen van de organisatie waar ik werk	.51	.77
56.		Als ik een probleem of vraag heb op mijn werk weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan	.58	.72
124.		Tijdens mijn werk houd ik rekening met de dingen die het bedrijf belangrijk vindt.	.49	.78
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	57%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.62	

Item in vragenlijst	Competentie: 40 Representativiteit	Hij/zij gedraagt zich overeenkomstig de verwachtingen (van het bedrijf, klanten, collega's, norm)	α if item deleted	Factor lading
23.		Op het werk gedraag ik mij zoals ik denk dat het bedrijf het van mij verwacht	.74	.69
57.		Ik weet hoe ik me moet kleden in de verschillende omstandigheden waarin ik terecht kom	.59	.81
91.		Ik gedraag en klee me zoals dat vereist is voor mijn werk	.46	.87
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	63%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.70	

Item in vragenlijst	Competentie: 41 Sociabiliteit	Hij/zij legt gemakkelijk contacten (met anderen, tussen anderen)	α if item deleted	Factor lading
24.		Als ik ergens ben waar ik niemand ken, begin ik gemakkelijk een praatje met iemand	.75	.85
58.		Ik leg gemakkelijk contact met mensen	.72	.89
92.		Ik voel mij in een groep snel op mijn gemak	.79	.79
125.		Ik weet andere mensen snel op hun gemak te stellen	.83	.70
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	66%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.82	

Item in vragenlijst	Competentie: 42 Empathie	Hij/zij is een gevoelspersoon, en kan rekening houden met de gevoelens, motivatie en behoeften van anderen	α if item deleted	Factor lading
93.		Ik heb snel door met wat voor soort mensen ik te maken heb	-	.87
126.		Ik voel mensen goed aan, daarom stellen mensen vertrouwen in mij	-	.87
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	75%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.67	
Item in vragenlijst	Competentie: 43 Uitstraling hebben	Hij/zij heeft een positieve uitstraling; toont zelfvertrouwen en zelfbewustzijn en laat een vertrouwenwekkende indruk achter.	α if item deleted	Factor lading
25.		Ik weet een goede eerste indruk op mensen te maken	.54	.76
59.		Ik probeer vrolijk en opgewekt over te komen ook al ben ik het niet altijd	.52	.76
127.		Ik probeer zelfverzekerd over te komen	.53	.76
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	57%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.63	
Item in vragenlijst	Competentie: 44 Klantvriendelijkheid	Hij/zij is alert op wensen en behoeften van anderen en heeft deze als uitgangspunt van handelen; reageert direct op klachten; besteedt aandacht, tijd en hulp (diensten, zorg) aan anderen; probeert het gasten en klanten zoveel mogelijk naar hun zin te maken	α if item deleted	Factor lading
26.		Ik ben op mijn werk klantgericht ingesteld	.65	.73
60.		Ik doe er tijdens mijn werk alles aan om andere mensen (bijvoorbeeld collega's, klanten, gasten, patiënten) tevreden te stellen	.66	.72
94.		Als een klant, gast, patiënt naar mij toekomt met een klacht probeer ik daar direct iets aan te doen	.64	.74
151.		Ook als ik het druk heb, blijf ik vriendelijk en beleefd.	.64	.74
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	54%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.71	
Item in vragenlijst	Competentie: 45 Mondeling communiceren	Hij/zij kan informatie correct mondeling overbrengen (goede taalbeheersing); kan moeilijke informatie helder overbrengen en kan zonodig uitleg geven; kan een boodschap kort en duidelijk verwoorden.	α if item deleted	Factor lading
27.		Ik kan goed mondeling communiceren	.62	.83
61.		Als ik iets moet vertellen doe ik dat helder en duidelijk	.64	.81
95.		Ik spreek goed verstaanbaar	.68	.79
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	65%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.73	

Item in vragenlijst	Competentie: 46 Schriftelijk communiceren	Informatie correct en helder schriftelijk kunnen overbrengen (o.a. formulieren en rapporten in kunnen vullen om bijvoorbeeld de voortgang van het werk of werkopdrachten te beschrijven)	α if item deleted	Factor lading
28.		Ik heb goede schrijfvaardigheden	.78	.87
96.		Ik kan in begrijpelijke taal opschrijven wat ik bedoel	.83	.79
152.		Ik vind het moeilijk om foutloos te schrijven (anticatch)	.84	.77
128.		Ik ben goed in staat om iets zonder fouten op te schrijven. (catch)	.77	.89
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	69%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.85	

Item in vragenlijst	Competentie: 47 Overtuigen	Hij/zij kan iemand overhalen tot een ander standpunt/draagvlak creëren (bijv. Verkopen, ompraten, onderhandelen)	α if item deleted	Factor lading
29.		Ik kan meestal de goede argumenten vinden om iemand van mijn standpunt te overtuigen	.63	.84
62.		Iemand overhalen tot een ander standpunt lukt me meestal heel aardig (bijv. verkopen)	.67	.82
129.		Ik weet iets van iemand gedaan te krijgen.	.70	.80
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	67%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.75	

Item in vragenlijst	Competentie: 48 Instructies begrijpen	Instructies of opdrachten (uitleg, verzoeken en bestellingen; handleidingen, werktekeningen en formulieren lezen) kunnen begrijpen.	α if item deleted	Factor lading
30.		Opdrachten en instructies begrijp ik snel	.59	.84
63.		Als iemand mij dingen uitlegt begrijp ik die over het algemeen snel	.57	.86
130.		Na het zien van een werktekening of het lezen van een gebruiksaanwijzing weet ik hoe ik met een product om moet gaan.	.76	.74
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	66%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.72	

Item in vragenlijst	Competentie: 49 Samenwerken	Samen met collega's aan één taak kunnen werken; collega's helpen (emotionele, informatieve en instrumentele steun bieden); de teamgeest tussen collega's kunnen stimuleren	α if item deleted	Factor lading
31.		Ik kan goed samenwerken	.65	.78
64.		Ook met iemand die me minder goed ligt, kan ik goed samenwerken	.66	.78
131.		Ik kan goed samenwerken met verschillende typen mensen.	.56	.84
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	64%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.71	

Item in vragenlijst	Competentie: 50 Alleen werken	Hij/zij kan goed alleen werken	α if item deleted	Factor lading
32.		Ik kan goed alleen werken (afgezonderd van andere mensen)	-	.89
132.		Wanneer ik alleen moet werken (afgezonderd van andere mensen) functioneer ik prima.	-	.89
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	80%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.74	

Item in vragenlijst	Competentie: 51 Specifieke vaardigheden	specifieke vaardigheden	α if item deleted	Factor lading
2.		Ik ben goed in staat met kleuren en vormen te werken (zoals een schilder, ontwerper, etaleur, binnenhuisstylist)	.67	.60
40.		Ik ben goed in staat werk te doen waarbij gerekend en/of met cijfers gewerkt moet worden (zoals boekhouden)	.72	.41
74.		Technisch werk waarbij je met machines en apparaten moet werken, kan ik goed.	.60	.78
85.		Ik kan goed afstanden en afmetingen schatten (zoals bij werk van hijskraanmachinist, timmerman, installateur)	.57	.81
118.		Bezigheden die handvaardigheden vereisen gaan me goed af (vaste hand hebben, goede oog-handcoördinatie, etc.)	.63	.73
		Verklaarde variantie definitieve vragenset	46%	
		Cronbachs alfa definitieve vragenset	.70	

Bijlage C.7: Lijst met catch-anticatch itemparen in de competentievragenlijst.

Item in vragenlijst	Iteminhoud		Paar-nummer
9.	Gemaakte afspraken kom ik gewoonlijk na	Catch	1
45.	<i>Het kost me moeite om me aan gemaakte afspraken te houden</i>	Anticatch	
10	Ik ben op tijd bij mijn afspraken	Catch	2
112	<i>Het kost me moeite om steeds op tijd te komen</i>	Anticatch	
11	Ik zorg dat mijn werk van een goede kwaliteit is	Catch	3
146	<i>Kleine foutjes in mijn werk die niet zo opvallen laat ik zitten</i>	Anticatch	
135	Ik kom in het algemeen snel tot een besluit.	Catch	4
34	<i>In het algemeen vind ik het moeilijk om snel tot een beslissing te komen</i>	Anticatch	
39	Tijdens piekdrukke (bijv. extra drukke periodes op mijn werk) blijf ik toch goed functioneren	Catch	5
142	<i>Als het heel erg druk wordt op mijn werk weet ik niet meer wat ik moet doen</i>	Anticatch	
68	Ik weeg voor- en nadelen goed af alvorens iets te doen of te beslissen.	Catch	6
100	<i>Ik handel vaak zonder veel nadenken.</i>	Anticatch	
71	Ik merk het snel als ik achterloop op de planning	Catch	7
104	<i>Ik controleer bijna nooit of mijn werk nog volgens de planning verloopt</i>	Anticatch	
82	Ik werk netjes en ordelijk	Catch	8
147	<i>Ik heb er moeite mee om netjes en ordelijk te werken</i>	Anticatch	
106	Ik kan mijn aandacht goed bij mijn bezigheden houden	Catch	9
141	<i>Ik kan mijn hoofd niet bij mijn bezigheden houden</i>	Anticatch	
128	Ik ben goed in staat om iets zonder fouten op te schrijven.	Catch	10
152	<i>Ik vind het moeilijk om foutloos te schrijven</i>	Anticatch	
150	Ik heb geen enkel probleem om werk te doen wat veel geduld vereist	Catch	11
158	<i>Werk dat veel geduld en aandacht vereist is niks voor mij</i>	Anticatch	

Bijlage D

Vragenlijsten

- Items Algemeen vragenlijstdeel van het Zittend bestand + vragenlijst A
- Items Algemeen vragenlijstdeel van de groep Werkhervatters + vragenlijst B
- Items Algemeen vragenlijstdeel van de groep Werkenden + vragenlijst C



Ontvangt u momenteel een WW-uitkering (volledig of gedeeltelijk)? Zo nee, dan hoeft u deze vragenlijst niet in te vullen en bedanken wij u voor uw tijd.

1. Wat zijn de 4 cijfers van uw postcode?

--	--	--	--

2. Leeftijd

--	--

 jaar

3. Geslacht

- ☐ Man
☐ Vrouw

4. In welk land/werelddeel bent u geboren? En uw vader en moeder?

	Uzelf:	Uw vader:	Uw moeder:
1. Nederland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In een ander westers land (bv. In Europa of Noord-Amerika)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. In een niet-westers land (bv. Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Hebt u problemen met het begrijpen van de Nederlandse taal?

- ☐ Nee
☐ Ja, een beetje
☐ Ja, veel
☐ Ja, ik begrijp geen Nederlands

6. Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden of gezin, dus hoeveel volwassenen en kinderen wonen op dit adres bij u, uzelf meegerekend?

--	--

 personen

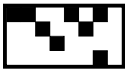
7. Wie zijn de personen die bij u wonen?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Niemand (alleenstaand)
☐ Echtgenoot/partner
☐ Thuiswonend(e) kind(eren)
☐ Ouder(s)/broer(s)/zus(sen)
☐ Anders

8. U hebt zorg voor:
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Kind(eren)
☐ Ouder(s)
☐ Partner
☐ Ander(en) dan hierboven genoemd
☐ Niemand anders





9232

9. Aantal personen met een vast inkomen binnen uw huishouden: (een uitkering wordt ook beschouwd als vast inkomen)
- ☐ 1 persoon
☐ 2 personen
☐ meer dan 2 personen
10. Bent u de hoofdkostwinner in dit gezin? Dat wil zeggen: bent u degene die het hoogste inkomen heeft?
- ☐ ja, ik ben hoofdkostwinner
☐ nee, ik ben geen hoofdkostwinner
☐ mijn partner en ik hebben een gelijk inkomen

11. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? (kruis slechts 1 antwoordmogelijkheid aan)

- ☐ Geen opleiding afgemaakt
☐ Basisonderwijs, lager onderwijs, speciaal onderwijs
☐ VMBO, VBO, IVO, ULO, LEAO, LTS, LHNO, huishoudschool, LBO
☐ MAVO, MULO
☐ MBO, MTS, MEAO, MHNO, INAS, Middelbare Detailhandelschool, MBA/SPD-1
☐ HAVO, VWO, MMS, HBS, Gymnasium, Lyceum, Atheneum
☐ HBO
☐ Wetenschappelijk onderwijs
☐ Anders, namelijk:

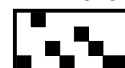
(invullen in blokletters)

12. Wat is de richting van uw hoogst afgemaakte opleiding?

- ☐ Niet van toepassing (geen opleiding afgemaakt)
☐ Geen richting (basisonderwijs, lager onderwijs, speciaal onderwijs)
☐ TL (theoretische Leerweg, vmbo)
☐ Landbouw/milieu, natuurlijke omgeving
☐ Techniek
☐ Natuurwetenschappen
☐ Economie
☐ Recht en openbare orde
☐ Gezondheid en welzijnszorg
☐ Onderwijs
☐ Taal/letteren/cultuur
☐ Gedrag en maatschappij/sociale wetenschappen
☐ anders namelijk:

(Invullen in blokletters)

9232



13. Hoeveel jaren heeft u in totaal gewerkt, alles bij elkaar tot nu toe? (Het gaat hier om betaald werk) Jaar + Maand

14. Voor hoeveel uur per week bent u op dit moment:

Aan het werk (betaald)? Voor: uur per week.

Aan het werk (vrijwilligerswerk)? Voor: uur per week

Werkloos (met uitkering)? Voor: uur per week.

Werkloos (zonder uitkering)? Voor: uur per week.

Anders uur per week.

15. Hoe lang bent u nu werkloos? Jaar + Maand

16. Kunt u aangeven over de laatste vijf jaar (voorafgaande aan de werkloosheid), hoeveel verschillende werkgevers u hebt gehad? werkgevers

17. Kunt u aangeven hoe vaak u zelf ontslag hebt genomen bij deze werkgevers? keer zelf ontslag genomen.

18. Indien u nu een WW uitkering krijgt, hoe lang heeft u nog recht op uw WW uitkering? Jaar + Maand

☐ Weet niet

19. Geef alstublieft aan wat voor soort uitkering u ontvangt (meerdere antwoorden mogelijk).

- ☐ Niet van toepassing (er is geen sprake van een uitkering)
- ☐ WW
- ☐ Wachtgeld
- ☐ Toeslagenwet (TW)
- ☐ Bijstand (WWB, voorheen ABW)
- ☐ WAO / (of andere) arbeidsongeschiktheidsuitkering
- ☐ Wajong
- ☐ Inkomsten uit andere uitkeringen



9232

20. Vanuit welke bedrijfstak bent u werkloos geworden? (Indien u in meerdere bedrijfstakken werkzaam was vul dan de bedrijfstak in waarin het meeste aantal uren per week werkzaam was.)

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Tuinbouw | <input type="radio"/> Energie |
| <input type="radio"/> Veehouderij | <input type="radio"/> Bouw |
| <input type="radio"/> Akkerbouw, bosbouw en visserij | <input type="radio"/> Exploitatie van onroerend goed |
| <input type="radio"/> Vlees- en visbewerking | <input type="radio"/> Handel en reparatie |
| <input type="radio"/> Overige voedingsproducten | <input type="radio"/> Scheep- en luchtvaart |
| <input type="radio"/> Drank en tabaksproducten | <input type="radio"/> Weg - en railvervoer |
| <input type="radio"/> Basischemie (vervaardiging basischemicalien) | <input type="radio"/> Communicatie |
| <input type="radio"/> Eindproducten chemie | <input type="radio"/> Bankwezen |
| <input type="radio"/> Kunststofverwerking | <input type="radio"/> Verzekeringswezen |
| <input type="radio"/> Basismateriaal (vervaardiging en 1e verwerking ijzer en staal) | <input type="radio"/> Horeca |
| <input type="radio"/> Metaalproducten | <input type="radio"/> Zakelijke dienstverlening (incl. uitzendbedrijven) |
| <input type="radio"/> Machine-industrie | <input type="radio"/> Overige commerciële dienstverlening |
| <input type="radio"/> Elektrotechniek | <input type="radio"/> Gezondheidszorg |
| <input type="radio"/> Transportmiddelen | <input type="radio"/> Kunst, cultuur, maatschappelijke organisaties |
| <input type="radio"/> Textiel | <input type="radio"/> Onderwijs |
| <input type="radio"/> Hout- en bouwmaterialen | <input type="radio"/> Overheid |
| <input type="radio"/> Papier | <input type="radio"/> Anders |
| <input type="radio"/> Grafische industrie | |

21. Wat was uw positie in uw laatste baan? (Indien u meerdere banen had vul dan de baan in waarin u het meeste aantal uren per week werkzaam was.)

- ☐ Functie op hoger niveau
- ☐ Functie op middelbaar niveau
- ☐ Functie op lager, uitvoerend niveau, hoofdarbeid (bijv. werken achterbureau/balie/loket)
- ☐ Uitvoerende, handenarbeid, geschoold (bijv. kapper, loodgieter, timmerman)
- ☐ Uitvoerende, handenarbeid, ongeschoold
- ☐ Zelfstandige
- ☐ Anders

9232





9232

22. Wat was uw laatste beroep?(Indien u meerdere beroepen had vul dan het beroep in waarin u het meeste aantal uren per week werkzaam was.)

(invullen in blokletters)

23. Aantal jaren dat u werkzaam bent geweest in dit beroep. Jaar + Maand

24. Wat was de aard van uw laatste dienstverband? (Indien u meerdere dienstverbanden had vul dan het dienstverband in waarin het meeste aantal uren per week werkzaam was.)

- ☐ Onbepaalde tijd (vaste baan)
☐ Uitzendkracht
☐ Oproepkracht
☐ Seizoenarbeid
☐ Bepaalde tijd

25. Kunt u hieronder aangeven welke beroepen u graag zou willen uitoefenen? In volgorde van voorkeur, beginnend met het meest gewenste beroep. (maximaal 3 beroepen)

1.

2.

3.

(Invullen in blokletters)

26. Hoeveel uur per week zou u dit beroep willen uitoefenen?

uur per week

9232





27. De economie leeft weer op en de vraag naar werk neemt weer toe. Welke invloed hebben deze ontwikkelingen, naar uw mening, op uw eigen situatie?

- a) Ik denk op korte termijn werk te vinden ☐ ja ☐ nee
- b) Ik denk dat ik werk vind, voordat mijn WW-uitkering afloopt. ☐ ja ☐ nee
- c) Ik denk dat ik na mijn WW-uitkering recht op een bijstandsuitkering heb. ☐ ja ☐ nee

28. Als u op dit moment nog werkzoekend bent, in hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	Sterk mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Sterk mee eens
a) Ik denk dat het lang zal duren voordat ik werk vind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Ik ben vaak afgewezen, ik verwacht geen werk meer te vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Ik voel mij te ziek om te gaan werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Ik verwacht snel een baan te vinden op eigen kracht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Er zijn verschillende activiteiten die kunnen worden ondernomen om de zoektocht naar werk te ondersteunen. De volgende vragen hebben te maken met deze activiteiten.

Geef bij de volgende vragen alstublieft aan of u aan de genoemde activiteiten heeft deelgenomen sinds u werkloos bent?

- | | nee | ja |
|--|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hebt u (om)scholingsactiviteiten en/of trainingen gevolgd? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Bent u bij een beroepskeuzebureau geweest? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Hebt u sollicitatietrainingen gevolgd? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Hebt u een curriculum vitae (CV, overzicht van behaalde diploma's en werkervaring) klaarliggen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

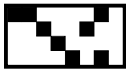
Wilt u bij de volgende vragen aangeven in welke mate u de genoemde activiteiten de afgelopen maand hebt ondernomen?

- | | (bijna) nooit | soms | vaak | zeer vaak |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Hebt u in de krant of op internet gekeken naar advertenties waarin personeel gevraagd wordt? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Hebt u zelf een advertentie gezet waarin u aangeeft dat u op zoek bent naar werk? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Hebt u naar aanleiding van vacatures sollicitatiebrieven verstuurd naar mogelijke werkgevers? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Hebt u een open sollicitatie gedaan (zonder dat er iets bekend was over een vacature)? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Hebt u boeken en/of artikelen gelezen over het vinden van een baan? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Hebt u sollicitatieformulieren ingevuld, in de hoop dat u zou worden opgeroepen voor een sollicitatiegesprek? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Hebt u sollicitatiegesprekken gevoerd met mogelijke werkgevers? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Hebt u met familie, vrienden, kennissen of anderen over de mogelijkheden voor een baan gesproken? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- | | <i>(bijna) nooit</i> | <i>soms</i> | <i>vaak</i> | <i>zeer vaak</i> |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> |
| 13. Hebt u contact opgenomen met een uitzendbureau en/of Arbeidsbureau (Centrum Werk & Inkomen)? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Hebt u met vorige werkgever(s) of zakencontacten gesproken over mogelijkheden voor een baan? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Hebt u met een mogelijke werkgever gebeld? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Hebt u een mogelijke werkgever bezocht? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Hebt u familie, vrienden, kennissen of mogelijke anderen benaderd om een goed woordje voor u te doen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Hebt u pogingen gedaan meer te weten te komen over de bedrijven waar u hebt gesolliciteerd, bijvoorbeeld door de internetpagina te bezoeken? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Geef alstublieft uw mening over de volgende stellingen die betrekking hebben op het zoeken naar **betaald werk**.

	helemaal mee oneens			helemaal mee eens	
	1	2	3	4	5
1. Ik ben goed in staat informatie te vinden over (veelbelovende) vacatures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik ben goed in staat om gebruik te maken van mijn vrienden- en kennissenkring bij het zoeken naar een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik ben in staat om mijn sterke en zwakke punten op een rij te zetten waaruit mijn geschiktheid voor een baan kan blijken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik ben goed in staat zelf een advertentie te zetten om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik kan een goede sollicitatiebrief schrijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik kan goed een <u>open</u> sollicitatiebrief schrijven om aan te geven dat ik op zoek ben naar een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik heb er geen probleem mee om een bedrijf te bellen om iets te vragen over een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ik denk dat ik niet zo goed ben in het zoeken van een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ik heb er geen probleem mee om een bedrijf te bellen om te vragen of ze een baan voor me hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ik kan een goede indruk maken tijdens sollicitatiegesprekken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ik vind het moeilijk om op werkgevers indruk te maken met datgene wat ik kan en weet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ik ben in staat om werkgevers duidelijk te maken dat ik met mijn kwaliteiten een goede bijdrage kan leveren aan het bedrijf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9232

Onderstaande uitspraken gaan over uw mening over het zoeken door u zelf van **betaald werk**. Op elke regel staan twee tegengestelde meningen weergegeven. Kruis alstublieft op elke regel een rondje aan die het beste uw mening weergeeft.

Het zoeken van een **betaalde baan** vind ik voor mijzelf:

	1	2	3	4	5	
1. Nadelig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voordelig
2. Onprettig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Prettig
3. Onnodig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nodig
4. Uitzichtloos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kansrijk
5. Nutteloos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nuttig

9232



Hoe belangrijk vinden de volgende personen en instanties het dat u **betaald werk zoekt**? Indien u geen contact heeft met deze mensen, kruis dan de optie 'niet van toepassing' aan.

	zeer onbelangrijk	onbelangrijk	niet belangrijk/ niet onbelangrijk	belangrijk	zeer belangrijk	<u>niet van toepassing</u>
	1	2	3	4	5	
1. Uw naaste familie & partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Uw vrienden & kennissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mensen bij u in de buurt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Media (krant, radio, tv, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Het UWV (uitkerende instantie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoe belangrijk is de mening van deze personen en instanties voor u?

Indien u geen contact heeft met deze mensen, kruis dan de optie 'niet van toepassing' aan.

	zeer onbelangrijk	onbelangrijk	niet belangrijk/ niet onbelangrijk	belangrijk	zeer belangrijk	<u>niet van toepassing</u>
	1	2	3	4	5	
6. Uw naaste familie & partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Uw vrienden & kennissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mensen bij u in de buurt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Media (krant, radio, tv, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Het UWV (uitkerende instantie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9232

De volgende vragen gaan over de steun die u krijgt van uw omgeving bij het zoeken van een **betaalde baan**. Geef bij de volgende stellingen alstublieft aan hoe vaak dit voorkomt in uw dagelijkse leven.

	(bijna) nooit	soms	vaak	zeer vaak
	1	2	3	4
1. Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mensen uit mijn omgeving bieden mij hulp aan bij het vinden van een baan (geven van tips, aanbevelen bij een ander, etc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik heb het gevoel dat ik er helemaal alleen voor sta als het gaat om het vinden van een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik krijg nuttige informatie van anderen om aan de slag te komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Anderen moedigen mij aan om werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Er zijn mensen die naar mij luisteren als ik er behoefte aan heb om te praten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Er zijn mensen die dingen zeggen waardoor mijn zelfvertrouwen wordt versterkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Er zijn mensen die laten zien dat ze om me geven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Er zijn mensen die begrijpen hoe ik me voel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Er zijn mensen die mij praktische hulp bieden bij het zoeken van een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Er zijn mensen die mij ondersteunen als ik van streek, somber of gespannen ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Er zijn mensen bij wie ik terecht kan voor goede raad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9232



De volgende vragen gaan over het op zoek gaan naar **betaald werk**. Geef alstublieft aan in welke mate u het met de stellingen eens bent.

	zeer mee oneens			zeer mee eens	
	1	2	3	4	5
1. Ik ben van plan de komende maand er alles aan te doen om werk te vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mij staat helder voor ogen <u>waar</u> (bedrijf, instelling, persoon) ik de komende maand ga proberen werk te vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mij staat helder voor ogen <u>hoe</u> ik de komende maand kan proberen werk te vinden (open sollicitatie, rechtstreeks contact, advertenties op een bepaalde internetsite of in een bepaalde krant bekijken, etc).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik ben zeer gemotiveerd om de komende maand werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik weet aan wie ik de komende maand hulp zal vragen om aan een baan te komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik ben van plan de komende maand veel tijd te steken in het vinden van een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	minder dan 1 uur	tussen 1 en 5 uur	tussen 6 en 10 uur	tussen 11 en 20 uur	meer dan 21 uur
7. Ik denk dat ik de komende maand gemiddeld per week uren zal besteden aan het zoeken naar een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Geef alstublieft aan in hoeverre u bij de onderstaande punten belemmeringen ondervindt bij het **zoeken** van een **betaalde baan**. Indien er in uw situatie geen sprake is van de genoemde belemmering dan kunt u het hokje 'niet van toepassing' zwart maken.

	helemaal niet belemmerend	beetje belemme rend	belem merend	tamelijk belem merend	zeer belemme rend	<u>niet van toepassing</u>
	1	2	3	4	5	
1. Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld ziekte, handicap).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Psychische gezondheidsproblemen (depressie, overspannenheid etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Financiële problemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Zorg voor familieleden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Problemen met de Nederlandse taal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Geen (betrouwbaar) vervoermiddel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Geef alstublieft aan in hoeverre onderstaande punten volgens u een belemmering vormen voor een **werkgever om u aan te nemen.** Indien er in uw situatie geen sprake is van de genoemde belemmering dan kunt u het hokje 'niet van toepassing' zwart maken.

	helemaal niet belemmerend	beetje belemme rend	belem merend	tamelijk belem merend	zeer belemme rend	<u>niet van toepassing</u>
	1	2	3	4	5	
1. Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld ziekte, handicap).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Psychische gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld depressie, overspannenheid, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Financiële problemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gebrek aan (betaalbare) kinderopvang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Zorg voor familieleden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Verkeerde opleiding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Te weinig of niet de juiste werkervaring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Problemen met de Nederlandse taal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Uw leeftijd (te oud/te jong).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Uw geslacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Uw (buitenlandse) afkomst (ethniciteit).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Uw religieuze opvattingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Verslaving (alcohol, drugs, gokken etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Strafbblad / in de gevangenis gezeten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Geen (betrouwbaar) vervoermiddel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Uw beschikbaarheid voor afwijkende werktijden (nachtdienst, avonddienst, onregelmatige dienst, ploegendienst).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9232

helemaal niet belemmerend	beetje belemme rend	belem merend	tamelijk belem merend	zeer belemme rend	<u>niet van toepassing</u>
1	2	3	4	5	

17. Het aantal uren dat u kunt en wilt werken.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. Andere belemmeringen, namelijk:

(Invullen in blokletters)

19. Hoeveel uren per dag en hoeveel dagen per week bent u in staat om te werken?

Uren per dag:

☐ 1

☐ 2

☐ 4

☐ 6

☐ 8

Dagen per week:

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

Totaal niet in staat te werken: (kruis dan onderstaand cirkeltje aan)

☐

9232





9232

In de onderstaande stellingen worden een aantal zaken genoemd die u bij de zoektocht naar een **betaalde baan** in meer of mindere mate toepast.

Geef alstublieft bij elke uitspraak aan in welke mate u de genoemde activiteit uitvoert bij het zoeken naar werk.

	nooit	soms	meestal	altijd
	1	2	3	4
1. Zorgen dat ik er verzorgd uitzie voor een sollicitatiegesprek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Mijn sollicitatiebrief en CV (overzicht van behaalde diploma's en werkervaring) inhoudelijk aanpassen bij verschillende sollicitaties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Voor een sollicitatiegesprek informatie opzoeken over het bedrijf en de functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Alleen reageren op vacatures waarvan ik weet dat ik aan de gestelde eisen (zoals opleidingsniveau) voldoe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Alleen reageren op vacatures waarin ik daadwerkelijk geïnteresseerd ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Bij interessante vacatures extra informatie opvragen bij de werkgever voordat ik reageer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Bij afwijzing voor een functie aan betreffende werkgever vragen wat ik bij een volgende sollicitatie anders of beter zou kunnen doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ter voorbereiding voor een sollicitatiegesprek <u>vragen voorbereiden</u> over wat ik wil weten over het bedrijf en de functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Mijn sollicitatiebrieven aan vrienden, familie of andere mensen laten lezen voor ik ze verstuur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9232





9232

Geef bij onderstaande uitspraken alstublieft aan in welke mate u het daar mee eens bent.

	zeer mee oneens	beetje mee oneens	beetje mee eens	zeer mee eens
	1	2	3	4
1. Ik weet precies wat voor type baan ik wil vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik heb hulp nodig om te beslissen welk type werk ik echt leuk zal vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik weet precies wat voor werk ik absoluut niet wil doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik heb al langere tijd een 'droombaan' in gedachten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Bij het lezen van een vacaturetekst weet ik direct of de baan mij leuk lijkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Voor een sollicitatiegesprek heb ik precies in gedachten wat ik nog wil weten over een functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9232





9232

Geef alstublieft bij onderstaande stellingen aan in welke mate u het ermee eens bent.

	zeer oneens	beetje oneens	niet eens/niet oneens	beetje mee eens	zeer mee eens
	1	2	3	4	5
1. Ik vind dat iedereen voor zichzelf moet kunnen bepalen of hij of zij wil werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik vind dat mensen die niet willen werken, van anderen profiteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik heb het gevoel dat ik mijn hand moet ophouden voor mijn uitkering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik denk dat andere mensen op mij neerkijken omdat ik een uitkering ontvang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik zie mijn uitkering als een recht waar ik voor heb betaald in de periode dat ik heb gewerkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9232





9232

Onderstaande stellingen hebben betrekking op de beschikbaarheid van geschikte vacatures waar u op zou willen reageren. Geef alstublieft bij elke stelling aan in welke mate u het daar mee eens bent.

	zeer mee oneens		zeer mee eens	
	1	2	3	4
1. Er zijn veel openstaande vacatures in het werkveld waarin ik een baan zoek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Op de arbeidsmarkt is weinig vraag naar de vaardigheden die ik bezit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Er zijn binnen mijn woonregio (heen- en terugreis samen is minder dan 2 uur) genoeg vacatures binnen het werkveld waarin ik een baan zoek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Buiten mijn woonregio (heen – en terugreis samen is meer dan 2 uur reizen) zijn er genoeg vacatures in het werkveld waarin ik een baan zoek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9232





9232

Kies alstublieft bij onderstaande vragen het voor u beste antwoord.

1. Kunt u rondkomen van uw inkomen? (Denkt u hierbij aan het inkomen van het gehele huishouden, dus eventueel ook het inkomen van uw partner.)
 - ☐ Kan helemaal niet rondkomen (bijvoorbeeld: moet schulden maken)
 - ☐ Kan moeilijk rondkomen (bijvoorbeeld: moet spaargeld aanspreken)
 - ☐ Kan rondkomen
 - ☐ Kan redelijk goed rondkomen (bijvoorbeeld: houd iets over)
 - ☐ Kan goed rondkomen (bijvoorbeeld: houd voldoende over)

2. Hoe voorziet u momenteel in uw inkomen? (Een onkostenvergoeding voor vrijwilligerswerk beschouwen wij niet als inkomsten uit arbeid)
 - ☐ Inkomsten uit loondienst
 - ☐ Inkomsten uit zelfstandig ondernemerschap
 - ☐ Uitkering
 - ☐ Uitkering en inkomsten uit loondienst
 - ☐ Uitkering en inkomsten uit zelfstandig ondernemerschap
 - ☐ Anders

3. Denkt u dat uw financiële situatie zal veranderen wanneer u een betaalde baan zou vinden?
 - ☐ Verslechteren
 - ☐ Blijft hetzelfde
 - ☐ Verbeteren

4. Hoe belangrijk is het voor u, financieel gezien, om binnen 2 maanden een betaalde baan te vinden?
 - ☐ Niet zo belangrijk
 - ☐ Belangrijk
 - ☐ Zeer belangrijk





9232

Een aantal van de onderstaande vragen hebben betrekking op uw werkvermogen. Met 'werkvermogen' bedoelen we de mate waarin u lichamelijk en geestelijk (psychisch) in staat bent om te werken.

1. Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen? (kruis slechts 1 vakje aan)

Niet in staat om
te werken

Werkvermogen in
uw beste periode

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

zeer goed

zeer slecht

- | | | | | | | |
|----|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2. | Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u zou stellen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. | Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke (psychische) eisen die het werk aan u zou stellen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Let op: Wanneer u de gehele vragenlijst hebt ingevuld, beantwoord dan alstublieft nog de onderstaande vraag.

Hebt u deze vragenlijst zelfstandig ingevuld of hebt u hulp gehad?

- ☐ zelfstandig
☐ hulp gehad

9232



Hebt u momenteel een baan (volledig of gedeeltelijk)? Zo nee, dan hoeft u deze vragenlijst niet in te vullen en bedanken wij u voor uw tijd.

1. Wat zijn de 4 cijfers van uw postcode?

--	--	--	--

2. Leeftijd

--	--

jaar

3. Geslacht

- ☐ Man
☐ Vrouw

4. In welk land/werelddeel bent u geboren? En uw vader en moeder?

	Uzelf:	Uw vader:	Uw moeder:
1. Nederland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In een ander westers land (bv. In Europa of Noord-Amerika)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. In een niet-westers land (bv. Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Hebt u problemen met het begrijpen van de Nederlandse taal?

- ☐ Nee
☐ Ja, een beetje
☐ Ja, veel
☐ Ja, ik begrijp geen Nederlands

6. Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden of gezin, dus hoeveel volwassenen en kinderen wonen op dit adres bij u, uzelf meegerekend?

--	--

Personen

7. Wie zijn de personen die bij u wonen?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Niemand (alleenstaand)
☐ Echtgenoot/partner
☐ Thuiswonend(e) kind(eren)
☐ Ouder(s)/broer(s)/zus(sen)
☐ Anders

8. U hebt zorg voor:
(meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Kind(eren)
☐ Ouder(s)
☐ Partner
☐ Ander(en) dan hierboven genoemd
☐ Niemand anders



9794

9. Aantal personen met een vast inkomen binnen uw huishouden: (een uitkering wordt ook beschouwd als vast inkomen)
- ☐ 1 persoon
☐ 2 personen
☐ meer dan 2 personen
10. Bent u de hoofdkostwinner in dit gezin? Dat wil zeggen: bent u degene die het hoogste inkomen heeft?
- ☐ ja, ik ben hoofdkostwinner
☐ nee, ik ben geen hoofdkostwinner
☐ mijn partner en ik hebben een gelijk inkomen

11. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? (kruis slechts 1 antwoordmogelijkheid aan)
- ☐ Geen opleiding afgemaakt
☐ Basisonderwijs, lager onderwijs, speciaal onderwijs
☐ VMBO, VBO, IVO, ULO, LEAO, LTS, LHNO, huishoudschool, LBO
☐ MAVO, MULO
☐ MBO, MTS, MEAO, MHNO, INAS, Middelbare Detailhandelschool, MBA/SPD-1
☐ HAVO, VWO, MMS, HBS, Gymnasium, Lyceum, Atheneum
☐ HBO
☐ Wetenschappelijk onderwijs
☐ Anders, namelijk:

(invullen in blokletters)

12. Wat is de richting van uw hoogst afgemaakte opleiding?
- ☐ Niet van toepassing (geen opleiding afgemaakt)
☐ Geen richting (basisonderwijs, lager onderwijs, speciaal onderwijs)
☐ TL (theoretische Leerweg, vmbo)
☐ Landbouw/milieu, natuurlijke omgeving
☐ Techniek
☐ Natuurwetenschappen
☐ Economie
☐ Recht en openbare orde
☐ Gezondheid en welzijnszorg
☐ Onderwijs
☐ Taal/letteren/cultuur
☐ Gedrag en maatschappij/sociale wetenschappen
☐ anders namelijk:

(Invullen in blokletters)

9794



13. Hoeveel jaren heeft u in totaal gewerkt, alles bij elkaar tot nu toe? (Het gaat hier om betaald werk) Jaar + Maand

14. Voor hoeveel uur per week bent u op dit moment:

Aan het werk (betaald)? Voor: uur per week.

Aan het werk (vrijwilligerswerk)? Voor: uur per week

Werkloos (met uitkering)? Voor: uur per week.

Werkloos (zonder uitkering)? Voor: uur per week.

Anders uur per week.

15. Kunt u aangeven over de laatste vijf jaar (voorafgaande aan de werkloosheid), hoeveel verschillende werkgevers u hebt gehad? werkgevers

16. Kunt u aangeven hoe vaak u zelf ontslag hebt genomen bij deze werkgevers? keer zelf ontslag genomen.

17. Hoe bent u aan uw huidige baan gekomen? (meerdere antwoorden mogelijk)
- ☐ Met hulp van een reïntegratiecoach of casemanager van UWV
 - ☐ Met hulp van een traject bij een reïntegratiebedrijf
 - ☐ Met hulp van vrienden, familie en/of kennissen
 - ☐ Met hulp van CWI
 - ☐ Met hulp van een uitzendbureau
 - ☐ Met hulp van mijn oude werkgever
 - ☐ Met hulp van advertenties uit de krant
 - ☐ Met hulp van internet
 - ☐ Met hulp van open sollicitaties
 - ☐ Anders



9794

18. In het verleden bent u werkloos geweest. In welke bedrijfstak werkte u *voordat* u werkloos werd? (Indien u in meerdere bedrijfstakken werkte vult u dan de bedrijfstak waarin het meeste aantal uren werkzaam was.)

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Tuinbouw | <input type="radio"/> Energie |
| <input type="radio"/> Veehouderij | <input type="radio"/> Bouw |
| <input type="radio"/> Akkerbouw, bosbouw en visserij | <input type="radio"/> Exploitatie van onroerend goed |
| <input type="radio"/> Vlees- en visbewerking | <input type="radio"/> Handel en reparatie |
| <input type="radio"/> Overige voedingsproducten | <input type="radio"/> Scheep- en luchtvaart |
| <input type="radio"/> Drank en tabaksproducten | <input type="radio"/> Weg - en railvervoer |
| <input type="radio"/> Basischemie (vervaardiging basischemicalien) | <input type="radio"/> Communicatie |
| <input type="radio"/> Eindproducten chemie | <input type="radio"/> Bankwezen |
| <input type="radio"/> Kunststoffverwerking | <input type="radio"/> Verzekeringswezen |
| <input type="radio"/> Basismateriaal (vervaardiging en 1e verwerking ijzer en staal) | <input type="radio"/> Horeca |
| <input type="radio"/> Metaalproducten | <input type="radio"/> Zakelijke dienstverlening (incl. uitzendbedrijven) |
| <input type="radio"/> Machine-industrie | <input type="radio"/> Overige commerciële dienstverlening |
| <input type="radio"/> Elektrotechniek | <input type="radio"/> Gezondheidszorg |
| <input type="radio"/> Transportmiddelen | <input type="radio"/> Kunst, cultuur, maatschappelijke organisaties |
| <input type="radio"/> Textiel | <input type="radio"/> Onderwijs |
| <input type="radio"/> Hout- en bouwmaterialen | <input type="radio"/> Overheid |
| <input type="radio"/> Papier | <input type="radio"/> Anders |
| <input type="radio"/> Grafische industrie | |

19. Wat was uw laatste beroep *voordat* u werkloos werd? (Indien u meerdere beroepen had vult u dan het beroep in waarn het meeste aantal uren per week werkzaam was.)

(invullen in blokletters)

9794



20. In welke bedrijfstak bent u momenteel werkzaam? (Indien u in meerdere bedrijfstakken werkt, vinkt u dan aan waar u de meeste uren per week werkt.)

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Tuinbouw | <input type="radio"/> Energie |
| <input type="radio"/> Veehouderij | <input type="radio"/> Bouw |
| <input type="radio"/> Akkerbouw, bosbouw en visserij | <input type="radio"/> Exploitatie van onroerend goed |
| <input type="radio"/> Vlees- en visbewerking | <input type="radio"/> Handel en reparatie |
| <input type="radio"/> Overige voedingsproducten | <input type="radio"/> Scheep- en luchtvaart |
| <input type="radio"/> Drank en tabaksproducten | <input type="radio"/> Weg - en railvervoer |
| <input type="radio"/> Basischemie (vervaardiging basischemicalien) | <input type="radio"/> Communicatie |
| <input type="radio"/> Eindproducten chemie | <input type="radio"/> Bankwezen |
| <input type="radio"/> Kunststoffverwerking | <input type="radio"/> Verzekeringswezen |
| <input type="radio"/> Basismateriaal (vervaardiging en 1e verwerking ijzer en staal) | <input type="radio"/> Horeca |
| <input type="radio"/> Metaalproducten | <input type="radio"/> Zakelijke dienstverlening (incl. uitzendbedrijven) |
| <input type="radio"/> Machine-industrie | <input type="radio"/> Overige commerciële dienstverlening |
| <input type="radio"/> Elektrotechniek | <input type="radio"/> Gezondheidszorg |
| <input type="radio"/> Transportmiddelen | <input type="radio"/> Kunst, cultuur, maatschappelijke organisaties |
| <input type="radio"/> Textiel | <input type="radio"/> Onderwijs |
| <input type="radio"/> Hout- en bouwmaterialen | <input type="radio"/> Overheid |
| <input type="radio"/> Papier | <input type="radio"/> Anders |
| <input type="radio"/> Grafische industrie | |

21. Wat is uw positie in uw huidige baan? (Indien u meerdere banen hebt, vinkt u dan de positie aan waarin u de meeste uren per week werkt.)

- ☐ Functie op hoger niveau
- ☐ Functie op middelbaar niveau
- ☐ Functie op lager, uitvoerend niveau, hoofdarbeid (bijv. werken achterbureau/balie/loket)
- ☐ Uitvoerende, handenarbeid, geschoold (bijv. kapper, loodgieter, timmerman)
- ☐ Uitvoerende, handenarbeid, ongeschoold
- ☐ Zelfstandige
- ☐ Anders



9794

22. Wat is uw huidige beroep? (Indien u meerdere beroepen heeft vul dan het beroep in waarin u de meeste uren per week werkt.)

--

(invullen in blokletters)

23. Aantal jaren dat u werkzaam bent in dit beroep.

--	--

 Jaar +

--	--

 Maand

24. Wat is de aard van uw huidige dienstverband?

- ☐ Onbepaalde tijd (vaste baan)
- ☐ Uitzendkracht
- ☐ Oproepkracht
- ☐ Seizoenarbeid
- ☐ Bepaalde tijd

25. Geef alstublieft aan wat voor soort uitkering u ontvangt (meerdere antwoorden mogelijk).

- ☐ Niet van toepassing (er is geen sprake van een uitkering)
- ☐ WW
- ☐ Wachtgeld
- ☐ Toeslagenwet (TW)
- ☐ Bijstand (WWB, voorheen ABW)
- ☐ WAO / (of andere) arbeidsongeschiktheidsuitkering
- ☐ Wajong
- ☐ Inkomsten uit andere uitkeringen,

9794





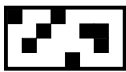
9794

Geef alstublieft uw mening over **betaald werk** door aan te geven in welke mate u het eens of oneens bent met onderstaande uitspraken.

	zeer mee oneens			zeer mee eens	
	1	2	3	4	5
1. Zelfs al won ik heel veel geld in een loterij, dan nog zou ik blijven werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Werk is zeer belangrijk voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik zou er een hekel aan hebben om van een uitkering te moeten leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik verveel me snel als ik geen werk heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. De meest belangrijke dingen die mij kunnen gebeuren, hebben betrekking op werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris dan nog zou ik liever blijven werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Het hebben van een onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) is net zo belangrijk voor mij als betaald werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Werk betekent voor mij meer dan alleen maar geld verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Werk geeft inhoud aan het leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ik ben zeer gemotiveerd om te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





9794

Niet-werken heeft zo zijn voor- en nadelen. Geef hieronder alstublieft aan welke van de opgesomde voor- en nadelen van **niet-werken** voor u gelden.

	absoluut niet		in zeer sterke mate	
	1	2	3	4
1. De financiële achteruitgang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Je doelloos voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Je nutteloos voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Meer vrijheid, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in hebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Gevoel van uitschakeling uit de maatschappij (er niet meer bij horen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Het sociale isolement (je raakt allerlei contacten kwijt).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Geestelijke spanningen hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Meer tijd hebben voor hobbies en/of klusjes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Je lichamelijk minder goed voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Je minder waard voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Meer tijd voor gezin, kinderen, familie, partner, vrienden etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Onzekerheid over de toekomst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Geen geregeld, normaal leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Spanningen (in gezinssituatie, relatie, familie, vrienden etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Relaxen, uitrusten, uitslapen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Je niet vrij voelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Futloosheid, nergens meer toe komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





9794

Geef hieronder alstublieft aan welke van de opgesomde voor- en nadelen van niet-werken voor u gelden.

	absoluut niet			in zeer sterke mate
	1	2	3	4
18. Geld krijgen zonder dat je er voor werkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Slapeloosheid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Meer gelegenheid om iets bij te verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Weinig kunnen hebben van je meest nabije leefgenoten (partner, vrienden, huisgenoten etc.)(Op elkaars lip zitten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Als u nu de voor- en nadelen van niet-werken tegen elkaar afweegt, vindt u dan alles bij elkaar genomen de situatie van niet-werken overwegend voordelig of overwegend nadelig?				
			<input type="radio"/> overwegend voordelig	
			<input type="radio"/> ongeveer even voordelig als nadelig	
			<input type="radio"/> overwegend nadelig	
			<input type="radio"/> weet niet	

9794





9794

Geef alstublieft aan in hoeverre u het (on)eens bent met de volgende uitspraken.

		zeer mee oneens		zeer mee eens	
		1	2	3	4
1.	Ik vind mezelf evenzeer de moeite waard als anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Ik heb het gevoel dat alles wat ik aanpak mislukt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Ik vind dat ik net zoveel kan als andere mensen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Ik ben positief over mezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden over mezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Ik zou willen dat ik meer respect voor mezelf had.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Soms voel ik me nutteloos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Soms denk ik dat ik helemaal niets te bieden heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





9794

Geef alstublieft aan in hoeverre u het (on)eens bent met de volgende uitspraken.

		zeer mee oneens		zeer mee eens	
		1	2	3	4
1.	In onzekere tijden verwacht ik vaak het beste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Als er iets mis kan gaan voor mij, dan gaat het meestal ook mis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Ik ben altijd zeer optimistisch over mijn toekomst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Ik verwacht nooit dat dingen lopen zoals ik het graag zou willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Ik reken er eigenlijk nooit op dat mij iets goeds overkomt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Over het algemeen verwacht ik dat mij meer goede dan slechte dingen overkomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





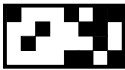
9794

Bij de volgende vragen kunt u kiezen voor de antwoorden 'ja' en 'nee'.
Deze vragen hebben betrekking op het laatste half jaar.

- | | nee | ja |
|--|-----------------------|-----------------------|
| 1. Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Bent u gauw kortademig? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Hebt u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Hebt u vaak een gevoel van moeheid? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Hebt u nogal eens last van hoofdpijn? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Hebt u nogal eens last van rugpijn? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Is uw maag nogal eens van streek? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Hebt u wel eens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Voelt u zich sneller moe dan u normaal acht? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Bent u nogal eens duizelig? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Voelt u zich nogal eens lusteloos? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Staat u in de regel s'ochtends moe en niet uitgerust op? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

9794





9794

Geef alstublieft aan in hoeverre u het (on)eens bent met de volgende uitspraken.

		volledig mee oneens		volledig mee eens	
		1	2	3	4
1.	Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Ik denk dat werklozen sneller aan het werk komen wanneer zij een betere opleiding en ervaring hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Ik denk dat de meeste mensen die hard werken, die zelfverzekerd zijn en die veel te bieden hebben aan het werk komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van op het juiste moment, op de juiste plaats zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Ik denk dat er zoveel mensen werkloos zijn omdat er simpelweg geen banen zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Ik denk dat werklozen geen baan hebben omdat zij het niet hard genoeg proberen en omdat ze zichzelf niet weten te verkopen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders (kruiwagens).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Ik denk dat de meeste mensen die geen baan vinden niet genoeg te bieden hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Ik denk dat de meeste werklozen werk vinden als ze hard en vaak genoeg zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Ik denk dat het aan de overheid ligt dat er zoveel werklozen zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Ik denk dat jonge mensen werkloos zijn omdat oudere mensen alle banen bezetten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Ik denk dat de meeste werklozen geen baan krijgen omdat zij zichzelf niet goed kunnen presenteren tijdens sollicitaties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Ik denk dat mensen met de juiste opleiding en ervaring wel een baan kunnen vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Ik denk dat werklozen eigenlijk niet willen werken of niet hard genoeg zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Ik denk dat iemand die er goed uitziet en veel zelfvertrouwen heeft wel een baan zal vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Ik denk dat het noodzakelijk is om mensen met veel invloed te kennen (die een goed woordje voor u doen) om een baan te kunnen vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	Ik denk dat een goede opleiding en de juiste contacten een grote stap in de juiste richting is bij het vinden van een baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





9794

Geef alstublieft aan hoe acceptabel u de volgende kenmerken van werk vindt.

	Zeker niet acceptabel	beetje acceptabel	niet acceptabel/ niet onacceptabel	redelijk acceptabel	beslist wel acceptabel
	1	2	3	4	5
1. Lopende bandwerk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Stank of lawaai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. (Lichamelijk) zwaar werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ploegendienst (wisselende tijden en werkzaamheden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Onregelmatige werktijden (steeds andere werktijden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Afwijkende werktijden (avonddienst, nachtdienst).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Vuil werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Verhuizen zonder vergoeding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Verhuizen met vergoeding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) zonder vergoeding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Twee uur reizen (heen- en terugreis samen) met vergoeding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Deeltijd baan zonder aanvullende uitkering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Deeltijd baan met aanvullende uitkering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Omscholing zonder vergoeding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Omscholing met vergoeding.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Eenvoudiger werk dan gewend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794



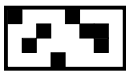


9794

	Zeker niet acceptabel	beetje acceptabel	niet acceptabel/ niet onacceptabel	redelijk acceptabel	beslist wel acceptabel
	1	2	3	4	5
17. Moeilijker werk dan gewend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Tijdelijk contract (minder dan 6 maanden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Werk buiten het eigen beroep/vak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Voltijdbaan (35-40 uur per week).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





9794

Geef alstublieft aan hoe belangrijk de volgende aspecten van een baan zijn voor u.

	Helemaal niet belangrijk			Zeer belangrijk
	1	2	3	4
1. Een hoog salaris.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Veel sociale contacten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De mogelijkheid om veel te leren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Zeer gevarieerd werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Werk waar u werkelijk plezier in hebt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Veel kansen op promotie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Goede sfeer op het werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Veel zekerheid voor de toekomst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Veel vakantiedagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Veel regelruimte (zelf kunnen regelen van je werk).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Eigen baas zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Veel met de handen werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Veel met het hoofd werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Werk en privé zijn goed te scheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Een duidelijke bijdrage leveren aan de maatschappij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Andere mensen kunnen helpen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794



In hoeverre wordt u in uw dagelijks leven gehinderd bij het uitvoeren van de volgende activiteiten?

	(Bijna) nooit	Soms	Vaak	(Bijna) nooit
1. Zitten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In een stoel gaan zitten en weer opstaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Staan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Lopen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Hardlopen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Trappenlopen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Klimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Knielen of hurken (om iets op te rapen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Kracht zetten met de benen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Handen of vingers gebruiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Toetsenbord hanteren en muis bedienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Schroefbewegingen met hand en arm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Grove bewegingen van de armen (zoals poetsen of zwaaien).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Kracht zetten met de armen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Reiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Buigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Duwen of trekken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Tillen of dragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Achterom kijken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Het hoofd naar voren of naar achteren bewegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Het hoofd naar opzij bewegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9794

In hoeverre wordt u in uw dagelijks leven gehinderd bij het uitvoeren van de volgende activiteiten?

	(Bijna) nooit	Soms	Vaak	(Bijna) nooit
22. Het hoofd een tijdje in gebogen of gedraaide stand houden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Een tijdje boven schouderhoogte actief zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Een tijdje geknield of gehurkt actief zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Een tijdje in gebogen en/ of gedraaide houding actief zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Een beweging starten of stoppen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Zien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Horen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Spreken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Schrijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Lezen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Het bewaren van uw evenwicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9794





9794

Een aantal van de onderstaande vragen hebben betrekking op uw werkvermogen. Met 'werkvermogen' bedoelen we de mate waarin u lichamelijk en geestelijk (psychisch) in staat bent om te werken.

1. Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen? (kruis slechts 1 vakje aan)

Niet in staat om
te werken

Werkvermogen in
uw beste periode

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

zeer goed

zeer slecht

2. Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de **lichamelijke** eisen die het werk aan u stelt?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de **geestelijke (psychische)** eisen die het werk aan u stelt?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

9794





9794

Beantwoord alstublieft de volgende vragen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk, sport en verenigingsactiviteiten.

1. Hoeveel tijd hebt u de afgelopen week besteedt aan sport, verenigingsactiviteiten en/of vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld op het gebied van politiek, godsdienst, cultuur, toneel, maatschappelijke dienstverlening - zoals onderwijshulp, ziekenhulp, bejaardenhulp, wijactiviteiten)?

- ☐ 0 uur
- ☐ maximaal een halve dag
- ☐ maximaal 1 dag
- ☐ maximaal 2 dagen
- ☐ meer dan 2 dagen

2. Is dit vergelijkbaar met de hoeveelheid tijd die u normaal gesproken besteedt aan dergelijke activiteiten?

- ☐ ja
- ☐ nee, normaal meer
- ☐ nee, normaal minder

Let op: Wanneer u de gehele vragenlijst hebt ingevuld, beantwoord dan alstublieft nog de onderstaande vraag.

Hebt u deze vragenlijst zelfstandig ingevuld of hebt u hulp gehad?

- ☐ zelfstandig
- ☐ hulp gehad

9794





40203

wrkC



Hebt u momenteel een baan (volledig of gedeeltelijk)? Zo nee, dan hoeft u deze vragenlijst niet in te vullen en bedanken wij u voor uw tijd.

1. Wat zijn de 4 cijfers van uw postcode?

--	--	--	--

2. Leeftijd

--	--

 jaar

3. Geslacht

☐ Man

☐ Vrouw

4. In welk land/werelddeel bent u geboren? En uw vader en moeder?

	Uzelf:	Uw vader:	Uw moeder:
1. Nederland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. In een ander westers land (bv. In Europa of Noord-Amerika)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. In een niet-westers land (bv. Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Hebt u problemen met het begrijpen van de Nederlandse taal?

☐ Nee

☐ Ja, een beetje

☐ Ja, veel

☐ Ja, ik begrijp geen Nederlands

6. Uit hoeveel personen bestaat uw huishouden of gezin, dus hoeveel volwassenen en kinderen wonen op dit adres bij u, uzelf meegerekend?

--	--

 Personen

7. Wie zijn de personen die bij u wonen?
(meerdere antwoorden mogelijk)

☐ Niemand (alleenstaand)

☐ Echtgenoot/partner

☐ Thuiswonend(e) kind(eren)

☐ Ouder(s)/broer(s)/zus(sen)

☐ Anders

8. U hebt zorg voor:
(meerdere antwoorden mogelijk)

☐ Kind(eren)

☐ Ouder(s)

☐ Partner

☐ Ander(en) dan hierboven genoemd

☐ Niemand anders



40203





40203

9. Aantal personen met een vast inkomen binnen uw huishouden: (een uitkering wordt ook beschouwd als vast inkomen)
- ☐ 1 persoon
☐ 2 personen
☐ meer dan 2 personen
10. Bent u de hoofdkostwinner in dit gezin? Dat wil zeggen: bent u degene die het hoogste inkomen heeft?
- ☐ ja, ik ben hoofdkostwinner
☐ nee, ik ben geen hoofdkostwinner
☐ mijn partner en ik hebben een gelijk inkomen

11. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt? (kruis slechts 1 antwoordmogelijkheid aan)
- ☐ Geen opleiding afgemaakt
☐ Basisonderwijs, lager onderwijs, speciaal onderwijs
☐ VMBO, VBO, IVO, ULO, LEAO, LTS, LHNO, huishoudschool, LBO
☐ MAVO, MULO
☐ MBO, MTS, MEAO, MHNO, INAS, Middelbare Detailhandelschool, MBA/SPD-1
☐ HAVO, VWO, MMS, HBS, Gymnasium, Lyceum, Atheneum
☐ HBO
☐ Wetenschappelijk onderwijs
☐ Anders, namelijk:

(invullen in blokletters)

12. Wat is de richting van uw hoogst afgemaakte opleiding?
- ☐ Niet van toepassing (geen opleiding afgemaakt)
☐ Geen richting (basisonderwijs, lager onderwijs, speciaal onderwijs)
☐ TL (theoretische Leerweg, vmbo)
☐ Landbouw/milieu, natuurlijke omgeving
☐ Techniek
☐ Natuurwetenschappen
☐ Economie
☐ Recht en openbare orde
☐ Gezondheid en welzijnszorg
☐ Onderwijs
☐ Taal/letteren/cultuur
☐ Gedrag en maatschappij/sociale wetenschappen
☐ anders namelijk:

(Invullen in blokletters)

40203





40203

13. Hoeveel jaren heeft u in totaal gewerkt, alles bij elkaar tot nu toe? (Het gaat hier om betaald werk)

--	--

Jaar +

--	--

Maand

14. Voor hoeveel uur per week bent u op dit moment:

Aan het werk (betaald)?

Voor:

--	--

uur per week.

Aan het werk (vrijwilligerswerk)?

Voor:

--	--

uur per week

Werkloos (met uitkering)?

Voor:

--	--

uur per week.

Werkloos (zonder uitkering)?

Voor:

--	--

uur per week.

Anders

--	--

uur per week.

15. Kunt u aangeven over de laatste vijf jaar, hoeveel verschillende werkgevers u hebt gehad?

--	--

werkgevers

16. Kunt u aangeven hoe vaak u zelf ontslag hebt genomen bij deze werkgevers?

--	--

keer zelf ontslag
genomen.

40203





40203

17. In welke bedrijfstak bent u momenteel werkzaam? (Indien u in meerdere bedrijfstakken werkt, vinkt u dan aan waar u de meeste uren per week werkt.)

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Tuinbouw | <input type="radio"/> Energie |
| <input type="radio"/> Veehouderij | <input type="radio"/> Bouw |
| <input type="radio"/> Akkerbouw, bosbouw en visserij | <input type="radio"/> Exploitatie van onroerend goed |
| <input type="radio"/> Vlees- en visbewerking | <input type="radio"/> Handel en reparatie |
| <input type="radio"/> Overige voedingsproducten | <input type="radio"/> Scheep- en luchtvaart |
| <input type="radio"/> Drank en tabaksproducten | <input type="radio"/> Weg - en railvervoer |
| <input type="radio"/> Basischemie (vervaardiging basischemicalien) | <input type="radio"/> Communicatie |
| <input type="radio"/> Eindproducten chemie | <input type="radio"/> Bankwezen |
| <input type="radio"/> Kunststofverwerking | <input type="radio"/> Verzekeringswezen |
| <input type="radio"/> Basismateriaal (vervaardiging en 1e verwerking ijzer en staal) | <input type="radio"/> Horeca |
| <input type="radio"/> Metaalproducten | <input type="radio"/> Zakelijke dienstverlening (incl. uitzendbedrijven) |
| <input type="radio"/> Machine-industrie | <input type="radio"/> Overige commerciële dienstverlening |
| <input type="radio"/> Elektrotechniek | <input type="radio"/> Gezondheidszorg |
| <input type="radio"/> Transportmiddelen | <input type="radio"/> Kunst, cultuur, maatschappelijke organisaties |
| <input type="radio"/> Textiel | <input type="radio"/> Onderwijs |
| <input type="radio"/> Hout- en bouwmaterialen | <input type="radio"/> Overheid |
| <input type="radio"/> Papier | <input type="radio"/> Anders |
| <input type="radio"/> Grafische industrie | |

18. Wat is uw positie in uw huidige baan? (Indien u meerdere banen hebt, vinkt u dan de positie aan waarin u de meeste uren per week werkt.)

- ☐ Functie op hoger niveau
- ☐ Functie op middelbaar niveau
- ☐ Functie op lager, uitvoerend niveau, hoofdarbeid (bijv. werken achterbureau/balie/loket)
- ☐ Uitvoerende, handenarbeid, geschoold (bijv. kapper, loodgieter, timmerman)
- ☐ Uitvoerende, handenarbeid, ongeschoold
- ☐ Zelfstandige
- ☐ Anders

40203





40203

19. Wat is uw huidige beroep? (Indien u meerdere beroepen heeft vul dan het beroep in waarin u de meeste uren per week werkt.)

--

(invullen in blokletters)

20. Aantal jaren dat u werkzaam bent in dit beroep.

--	--

 Jaar +

--	--

 Maand

21. Wat is de aard van uw huidige dienstverband? (Indien u meerdere dienstverbanden heeft vul dan het dienstverband in waarin het meeste uren per week werkzaam bent.)

- ☐ Onbepaalde tijd (vaste baan)
- ☐ Uitzendkracht
- ☐ Oproepkracht
- ☐ Seizoenarbeid
- ☐ Bepaalde tijd

22. Geef alstublieft aan wat voor soort uitkering u ontvangt (meerdere antwoorden mogelijk).

- ☐ Niet van toepassing (er is geen sprake van een uitkering)
- ☐ WW
- ☐ Wachtgeld
- ☐ Toeslagenwet (TW)
- ☐ Bijstand (WWB, voorheen ABW)
- ☐ WAO / (of andere) arbeidsongeschiktheidsuitkering
- ☐ Wajong
- ☐ Inkomsten uit andere uitkeringen,

40203





40203

Onderstaande stellingen hebben betrekking op werksituaties. Geef alstublieft bij elke stelling aan in welke mate u het daarmee eens bent (niet, een beetje, in grote mate, volledig). Als u niet bekend bent met de geschetste situatie, probeert u zich dan voor te stellen hoe u in een dergelijke situatie zou handelen.

Denk niet te lang na bij de stellingen, maar geef het antwoord wat als eerste in u opkomt. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
1. Ik kan er goed tegen lange tijd in hoog tempo te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik ben goed in staat met kleuren en vormen te werken (zoals een schilder, ontwerper, etaleur, binnenhuisstylist).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Bij onverwachte problemen (bijvoorbeeld storingen of uitval van collega's) op het werk raak ik in de stress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ik blijf rustig als mensen boos op mij worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik kan mijn gevoelens en emoties goed van me afzetten als dat nodig is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik ben een doorzetter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ik voel me veel meer thuis in een drukke functie dan in een functie waarin ik weinig te doen heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Anderen zien mij als een betrouwbaar en eerlijk iemand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Gemaakte afspraken kom ik gewoonlijk na.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ik ben op tijd bij mijn afspraken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ik zorg dat mijn werk van goede kwaliteit is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ik heb oog voor detail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ik werk zorgvuldig om te voorkomen dat ik iemand benadeel of schaadt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ik controleer zoveel mogelijk of er geen fouten in het werk (blijven) zitten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ik let erop dat ik veilig werk (o.a. hygiënisch werken en dragen van beschermingsmiddelen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ik doe zonder discussie wat mijn werkgever me opdraagt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40203



In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
17. Ik werk volgens de gestelde regels en voorschriften wanneer ik aan het werk ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Als er iets fout gaat of als er iets aan de hand is op mijn werk merk ik dat snel op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ik kan snel omschakelen/switchen tussen verschillende taken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Als iets niet goed lijkt te lukken op de ene manier probeer ik het op een andere manier.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ik pas me gemakkelijk aan een veranderende situatie aan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ik ben mij bewust van de normen, waarden en doelstellingen van de organisatie waar ik werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Op het werk gedraag ik mij zoals ik denk dat het bedrijf het van mij verwacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Als ik ergens ben waar ik niemand ken, begin ik gemakkelijk een praatje met iemand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Ik weet een goede eerste indruk op mensen te maken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Ik ben op mijn werk klantgericht ingesteld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Ik kan goed mondeling communiceren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Ik heb goede schrijfvaardigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Ik kan meestal de goede argumenten vinden om iemand van mijn standpunt te overtuigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Opdrachten en instructies begrijp ik snel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Ik kan goed samenwerken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Ik kan goed alleen werken (afgezonderd van andere mensen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Ik kan goed vooruitdenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. In het algemeen vind ik het moeilijk om snel tot een beslissing te komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



40203

In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
35. Ik kan goed volgens een planning werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Tijdens mijn werk houd ik steeds in de gaten of ik op schema lig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Ik kan goed zelfstandig werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Steeds in een hoog tempo moeten werken ligt me wel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Tijdens piekdrukke (extra drukke perioden op mijn werk) blijf ik toch goed functioneren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Ik ben goed in staat werk te doen waarbij gerekend en/of met cijfers gewerkt moet worden (zoals boekhouden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Als mensen mij irriteren vind ik het moeilijk rustig te blijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Ook al is iets al 10 keer mislukt, als ik iets graag wil probeer ik het toch nog een keer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Ik kan tegenslagen snel opzij zetten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Ik kan iets dat me in vertrouwen is verteld gemakkelijk voor me houden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Het kost me moeite om me aan gemaakte afspraken te houden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Als ik opdrachten krijg voel ik me verantwoordelijk voor het goed uitvoeren hiervan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Spullen die ik gebruikt heb en niet meer nodig heb, ruim ik meteen op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Ik zie details die andere mensen niet zien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Ik ga voorzichtig om met de spullen waarmee ik werk (bijvoorbeeld producten, gereedschappen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Tijdens mijn werk let ik erop dat ik de veiligheid en gezondheid van anderen niet onnodig in gevaar breng.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Ik doe wat me gevraagd wordt ook al zie ik het belang er niet direct van in.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Ik doe mijn best mijn werk precies uit te voeren zoals het mij is opgedragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40203



In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

		niet	een beetje	in grote mate	volledig
		1	2	3	4
53.	Als er een probleem is, ga ik stap voor stap na wat de oorzaak kan zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54.	Ik wil graag nieuwe dingen leren door mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55.	Er zijn meer manieren om een doel te bereiken; ik zit niet vast aan een manier.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56.	Als ik een probleem of vraag heb op mijn werk weet ik bij wie ik daarvoor terecht kan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57.	Ik weet hoe ik me moet kleden in de verschillende omstandigheden waarin ik terecht kom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58.	Ik leg gemakkelijk contact met mensen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59.	Ik probeer vrolijk en opgewekt over te komen ook al ben ik het niet altijd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60.	Ik doe er tijdens mijn werk alles aan om andere mensen (bijvoorbeeld collega's, klanten, gasten, patiënten) tevreden te stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61.	Als ik iets moet vertellen doe ik dat helder en duidelijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62.	Iemand overhalen tot een ander standpunt lukt me meestal heel aardig (bijvoorbeeld verkopen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63.	Als iemand mij dingen uitlegt begrijp ik die over het algemeen snel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64.	Ook met iemand die me minder goed ligt, kan ik goed samenwerken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65.	Als ik even niets te doen heb op mijn werk kijk ik of ik alvast een ander klusje kan doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66.	Ik vind het moeilijk om beslissingen te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67.	Voordat ik begin met werken maak ik voor mezelf een overzicht van wat er gedaan moet worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68.	Ik weeg voor- en nadelen goed af alvorens iets te doen of te beslissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69.	Voordat ik met mijn werk begin bedenk ik welke dingen ik als eerste moet doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70.	Als ik weinig tijd heb, probeer ik efficiënter te zijn door dingen met elkaar te combineren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71.	Ik merk het snel als ik achterloop op de planning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72.	Als ik weet wat er moet gebeuren ben ik over het algemeen goed in staat mijn taken zelfstandig uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



40203

In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
73. Ik vind het niet erg om lange tijd in hoog tempo te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Technisch werk waarbij je met machines en apparaten moet werken, kan ik goed.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Ook als personen (collega's, klanten, gasten, patiënten) lastig of minder aardig zijn, blijf ik beleefd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Ik vind het moeilijk om mijn gevoelens en emoties onder controle te houden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Ik laat me niet snel uit het veld slaan door tegenslagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78. Ik neem liever veel hooi op mijn vork dan weinig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. Gevoelige informatie (over het bedrijf waar ik werk of over de mensen die er werken) houd ik voor mezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Ik ben liever 5 minuten te vroeg dan te laat op een afspraak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81. Ik voel me verantwoordelijk voor de gevolgen van mijn beslissingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82. Ik werk netjes en ordelijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83. Ik heb oog voor kleine dingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84. Ik controleer het werk dat ik aflever op fouten, beschadigingen en afwijkingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85. Ik kan goed afstanden en afmetingen schatten (zoals bij werk van hijskraanmachinist, timmerman, installateur).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86. Ik ben goed in improviseren als dingen even anders lopen dan verwacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87. Ik vind het fijn wanneer collega's mij vertellen wat ik wel en niet goed doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88. Ik vind het vervelend om regelmatig van taak te moeten wisselen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89. Ik heb er geen bezwaar tegen steeds op verschillende plekken te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90. In mijn werk kan ik veel geduld opbrengen in mijn omgang met andere mensen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91. Ik gedraag en kleeed me zoals dat vereist is voor mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40203





40203

In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
92. Ik voel mij in een groep snel op mijn gemak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93. Ik heb snel door met wat voor soort mensen ik te maken heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94. Als een klant, gast, patiënt naar mij toekomt met een klacht probeer ik daar direct iets aan te doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95. Ik spreek goed verstaanbaar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96. Ik kan in begrijpelijke taal opschrijven wat ik bedoel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97. Zodra ik iets af heb, begin ik uit mezelf met een nieuwe taak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98. Tijdens mijn werk denk ik na over wat er mogelijk mis kan gaan, zodat ik tijdig kan ingrijpen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99. In een groep ben ik gewoonlijk degene die de beslissingen neemt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100. Ik handel vaak zonder veel nadenken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
101. Wanneer ik verschillende opdrachten tegelijkertijd krijg, stel ik prioriteiten voor mezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
102. Ik kan niet zonder een duidelijke planning werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103. Ik ga efficiënt om met de middelen die ik heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104. Ik controleer bijna nooit of mijn werk nog volgens de planning verloopt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105. Ik los problemen in het werk gewoonlijk zelfstandig op.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106. Ik kan mijn aandacht goed bij mijn bezigheden houden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107. Als het heel druk wordt op mijn werk (piekdrukke) ga ik fouten maken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108. Bij onverwachte gebeurtenissen (bijvoorbeeld storingen of uitval van collega's) raak ik snel het overzicht kwijt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109. Ik kan goed omgaan met negatieve reacties en tegenwerking van anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
110. Tegenslagen brengen mij niet gauw uit mijn doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
111. Ik heb energie voor 10.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40203





40203

In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
112. Het kost me moeite om steeds op tijd te komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
113. Ik voel me verantwoordelijk voor mensen en middelen die me zijn toevertrouwd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
114. Als ik iets doe, let ik erop dat ik geen fouten maak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
115. Met andermans spullen ga ik extra voorzichtig om.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
116. Fouten die ik opmerk (van mezelf en van anderen) probeer ik te herstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
117. Als ik mensen moet bedienen (bijv. in de horeca, in de winkel) of verzorgen houd ik me aan de hygiëneregels.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
118. Bezigheden die handvaardigheden vereisen gaan me goed af (vaste hand hebben, goede oog-handcoördinatie, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
119. Ik ben bereid bijscholingen en trainingen te volgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
120. Ik bekijk dingen van verschillende kanten, zodat ik meerdere opties heb als het niet lukt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
121. Ik ben in staat om me aan te passen aan nieuwe werkmethoden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
122. Ik kan er niet goed tegen andere mensen verdriet te zien hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
123. Ook al stellen mensen mijn geduld op de proef toch kan ik in het algemeen goed mijn geduld bewaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
124. Tijdens mijn werk houd ik rekening met de dingen die het bedrijf belangrijk vindt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
125. Ik weet andere mensen snel op hun gemak te stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
126. Ik voel mensen goed aan, daarom stellen mensen vertrouwen in mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
127. Ik probeer zelfverzekerd over te komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
128. Ik ben goed in staat om iets zonder fouten op te schrijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
129. Ik weet iets van iemand gedaan te krijgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
130. Na het zien van een werktekening of het lezen van een gebruiksaanwijzing weet ik hoe ik met een product om moet gaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
131. Ik kan goed samenwerken met verschillende typen mensen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40203



In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
132. Wanneer ik alleen moet werken (afgezonderd van andere mensen) functioneer ik prima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
133. Op mijn werk zie ik zelf wat er nog gedaan moet worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
134. Ik probeer fouten of storingen in mijn werk te voorkomen door vooruit te denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
135. Ik kom in het algemeen snel tot een besluit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
136. Voordat ik met mijn werk begin, maak ik voor mezelf een planning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
137. Ik zeg vaak dingen zonder na te denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
138. Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn op mijn werk en welke niet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
139. Gewoonlijk krijg ik meer af dan anderen door mijn efficiënte manier van werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
140. Ik controleer of de werkzaamheden ook echt leiden tot het behalen van de gestelde doelen (bijvoorbeeld een bepaald aantal producten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
141. Ik kan mijn hoofd niet bij mijn bezigheden houden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
142. Als het heel erg druk wordt op mijn werk weet ik niet meer wat ik moet doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
143. Als er iets mis gaat op mijn werk (bijv. bij storingen of fouten, bij uitval collega's) word ik gestrest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
144. Ik blijf me vast in wat ik me heb voorgenomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
145. Als iets klaar moet zijn zorg ik dat het op tijd en correct af is.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
146. Kleine foutjes in mijn werk die niet zo opvallen laat ik zitten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
147. Ik heb er moeite mee om netjes en ordelijk te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
148. Als mij wordt gevraagd iets langer door te werken vind ik dat in principe geen probleem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
149. Ik ben snel aangedaan door andermans emoties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150. Ik heb geen enkel probleem om werk te doen wat veel geduld vereist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
151. Ook als ik het druk heb, blijf ik vriendelijk en beleefd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



40203

In welke mate bent u het eens met onderstaande stellingen?

	niet	een beetje	in grote mate	volledig
	1	2	3	4
152. Ik vind het moeilijk om foutloos te schrijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
153. Voordat ik begin met werken heb ik het overzicht van wanneer iets af moet zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
154. Ik werk het best met een duidelijke planning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
155. Ik weet wanneer ik anderen moet inschakelen bij een bepaald probleem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
156. Als iets snel klaar moet zijn moet je een foutje maar voor lief nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
157. Ik heb geen moeite om met andere collega's te werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
158. Werk dat veel geduld vereist is niks voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
159. Op mijn werk geef ik aan wat ik wel en niet kan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Let op: Wanneer u de gehele vragenlijst hebt ingevuld, beantwoord dan alstublieft nog de onderstaande vraag.

Hebt u deze vragenlijst zelfstandig ingevuld of hebt u hulp gehad?

☐ zelfstandig

☐ hulp gehad

40203

